

**Комитет образования и науки
администрации города Новокузнецка**

**Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества №1»**

(наименование организации)

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета
В.А. Дмитриева
« 01 » апреля 2021 г.



Утверждаю:
Директор
И.А. Гончарова
« 01 » апреля 2021 г.



**Положение об оплате труда
(новая редакция)**

**Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Дом детского творчества №1»**

Решение общего собрания работников
от « 01 » апреля 2021 г.

Новокузнецк, 2021

**Комитет образования и науки
администрации города Новокузнецка**

**Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества №1»**

(наименование организации)

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета

_____ В.А.Дмитриева
« 01 » апреля 2021г.

Утверждаю:
Директор

_____ И.А.Гончарова
« 01 » апреля 2021 г.

**Положение об оплате труда
(новая редакция)
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Дом детского творчества №1»**

Решение общего собрания работников
от « 01 » апреля 2021г.

Новокузнецк, 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества №1» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области-Кузбасса»;

8) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области-Кузбасса, созданных в форме учреждений»;

9) постановления № 143 от 16.07.2018г Администрации города Новокузнецка с изменениями и дополнениями;

10) постановлением № 44 от 02.03.2020г Администрации города Новокузнецка «О внесении изменений в постановление № 143 от 16.07.2018г Администрации города Новокузнецка»;

11) постановления Администрации города Новокузнецка от 17.02.2021г. № 32 «О внесении изменений в постановление администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 №143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования»

12) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

13) согласования с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом (представителем) работников.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете Новокузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда учреждения.

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

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение, которое вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2021.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и (или) объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение

основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом (представителем) работников учреждения.

Перечень компенсационных выплат приведен в *приложении №1* к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает распределение базового фонда оплаты труда между категориями работников, установленное муниципальными правовыми актами администрации города Новокузнецка.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждений в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом (представителем) работников. Положение о стимулировании работников учреждения приведено в *приложении №2* к настоящему Положению.

2.1.6. На основании штатного расписания от 04 февраля 2021 г фонд оплаты труда централизованной части составляет 2,02,0 % от фонда оплаты труда; размер базовой части составляет : 65,7 % от фонда оплаты труда; размер стимулирующей части составляет 32,3 % от фонда оплаты труда.

2.1.7. Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times \alpha$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

Положение о распределении централизованного фонда учреждений приведено в *приложении №3* к настоящему Положению.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$$Ор = (О \times К1), \text{ где:}$$

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с

приложениями 5-7 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается работодателем по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (*приложение №5* к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (*приложение №6* к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (*приложение №7* к настоящему Положению).

Допускается установление окладов медицинских, библиотечных и иных работников, не предусмотренных вышеуказанными приложениями, применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы с включением их в положение об оплате труда учреждения.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, ведомственного знака отличия (далее - почетное звание), указанные в *приложении № 4* к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей,

специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени, почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени, почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (O_p) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени, почетного звания (K_3) и суммируется с его окладом (O_p).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в *приложении №4* к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (O_p) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (K_2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K_3)) и суммируется с его окладом (O_p).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих

выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом (представителем) работников учреждения в соответствии с положением об оплате труда в *приложении №9*

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов К2, К3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу (за исключением организаций дополнительного профессионального образования), определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Op}) + (\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) \times \text{Нагр.} / \text{Нч} + ((\text{Op}) \times (\text{K4})), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный)

процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Нч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (*приложение № 5* к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (*приложение № 6* к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с *приложением № 8* к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится работодателем в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения (для руководителя учреждения) - с момента изменения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.3. Руководители учреждений в пределах имеющихся у учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности

рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом 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».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними. Педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю на 1 ставку. Педагог-организатор - 36 часов в неделю на 1 ставку.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1-2.6.3. настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

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

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных

на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц,

имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим её ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.1989 №601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области-Кузбасса производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени,

отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области-Кузбасса. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в *приложении №1* к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом и общим собранием работников. Положение о стимулировании работников приведено в *приложении №2* к настоящему Положению.

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде. Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

4.6. Вновь принятый работник учреждения, отработавший более 15 дней месяца за который производятся стимулирующие выплаты, имеет право на заполнение оценочного листа с дальнейшим предоставлением в оценочную комиссию.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя – руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяются учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения в отношении каждого работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения или иным представительным органом (представителем) работников учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей, включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности структурных подразделений, находящихся в их подчинении, и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности структурных подразделений и работы заместителей.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения (структурных подразделений

учреждения) и руководителя (заместителей руководителя) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учредителем учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Положение о распределении централизованного фонда учреждения приведено в *приложении №3* к настоящему Положению.

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с комитетом областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом (представителем) работников учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения.

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

6.2. Учреждение приняло положение об оплате труда работников, руководствуясь : «Примерным положением об оплате труда работников

муниципальных учреждений образования города Новокузнецка» с изменениями, вступившими в силу к моменту подписания данного Положения, по согласованию с председателем профсоюзного комитета и решением общего собрания работников учреждения.

Учредитель учреждения разрабатывает и принимает положение о распределении централизованного фонда учреждений и иные нормативные акты во исполнение настоящего Положения.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству и настоящему положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1»

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <*>	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного договора или иных локальных нормативных актов. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором <***>	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4	За сверхурочную работу <***>	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, положением об оплате труда или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. <p>В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6	За работу в ночное и вечернее время	<p>В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 06-00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.</p> <p>В ночное время - не менее на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>

<*> При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным организациям руководствуемся перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и

технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 №611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе», в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

<*> Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

<***> По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Положение
о стимулировании работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы – 60% от суммы доводимой до учреждения ежемесячно;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 37% от суммы доводимой до учреждения ежемесячно;

иные поощрительные и разовые выплаты (3 % от стимулирующего фонда Учреждения и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения работников.

1.3. Неиспользованные средства за иные поощрительные и разовые выплаты, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в отчетном периоде направляются на премиальные выплаты по итогам работы и распределяются в текущем месяце.

1.4. Экономия плановой доли стимулирующего фонда за отчетный период используется только на премиальные выплаты.

1.5. При отсутствии обеспечения стимулирующих выплат финансовыми средствами, выплаты могут уменьшены или отменены на определенный срок

по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ и фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и общего собрания работников.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений образования города Новокузнецка, их руководителей и педагогических работников по типам учреждений.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и общим собранием работников устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней

достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

2.5. Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы премиальных выплат по итогам работы определяется по следующему алгоритму:

2.5.1. Устанавливается сумма средств по итогам работы;

2.5.2. Просчитывается общее количество набранных баллов по всем категориям работников;

2.5.3. Производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенная на выплаты по итогам работы, делится на общее количество баллов.

Стоимость балла доводится до сведения работников.

2.6. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.7. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения

по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.7.1 Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

Заполненные работниками оценочные листы, для определения качества деятельности, передаются:

- Педагоги дополнительного образования – заведующим отделом;
- Административно - управленческий персонал (заведующие отделами) – заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе – директору Учреждения;
- Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс (методисты, педагог - организатор) – заведующим отделами;
- Учебно-вспомогательный персонал – заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- Обслуживающий персонал – заместителю директора по административно-хозяйственной работе

2.7.2 Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обеспечивает в установленные сроки (до 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом) представление в комиссию оценочных листов всех работников с заполненной информацией и с приложениями, подтверждающими представленную информацию:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

-о стоимости единицы балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

2.7.3 Вновь принятый работник учреждения, отработавший более 15 дней месяца за который производятся стимулирующие выплаты, имеет право на заполнение оценочного листа с дальнейшим предоставлением в оценочную комиссию.

2.8. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.9. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками:

- административно-управленческий персонал - 30 баллов;
- педагогический персонал - 100 баллов;
- учебно-вспомогательный- 30 баллов;
- обслуживающий персонал - 20 баллов

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность

труда (наполняемость класса (группы) выше нормы);

3.1.1. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы. Выплата производится за фактически отработанное время .

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании»; с изменениями от 27.01.2012г.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы. Выплата производится за фактически отработанное время.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организации.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области-Кузбасса, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией учреждения.

3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением согласно *Таблица № 1и № 2* (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

\

Таблица № 1

№	Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер выплат (руб.)	Наименование должности
3.1	За реализацию отдельных видов деятельности.		
3.1.1	Администрирование сайта	2000	Педагог-организатор
3.1.2	Работа со средствами массовой информации	500	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор, Заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
3.1.3	Ведение протоколов различных совещаний	500	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.1.4	Работа по осуществлению комплексного мониторинга региональной системы образования: по работе с АИС образования Кемеровской обл.	700	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Методист Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3.1.5	За руководство реализацией социальным проектом, получившим финансовую и материальную поддержку социального партнерства	2000	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор

			Методист Заместитель директора по учебно- воспитательной работе
3.1.6	Работа в системе АИС «образование Кемеровской области», отчеты в форме 1-ДО, DOXCELL.КПМО, подготовка оформления документации по запросам КОиН и др. ведомств	1000	Секретарь- машинистка Методист
3.1.7	За выполнение работы по реализации Федерального закона от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» № 223-ФЗ	2000	Специалист по закупкам
3.1.8	Организация мониторинга удовлетворённости качеством образования с использованием ИК-технологий	1000	Заместители директора по учебно- воспитательной работе
3.1.9	Организация методической поддержки педагогам через учебные семинары, практикумы, школу молодого педагога, мастер-классы, педагогические чтения, тематические и индивидуальные консультации, круглые столы, открытые занятия.	1000	Педагог дополнительного образования Педагог- организатор Методист
3.1.10	Организация мониторинговой деятельности (результативности работы педагогов, качества воспитательно-образовательного процесса, и др.)	500	Методист
3.1.11	Разработка и внедрение учебно-методических комплексов, рекомендаций, проектов, учебных пособий нового поколения	700	Методист
3.1.12	Создание целевых коллективов, временных творческих групп, осуществляющих решение инновационных проектов	500	Педагог- организатор, методист

3.1.13	Внедрение инновационных педагогических и информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательный процесс	500	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3.1.14	Организация качественной подготовки педагогических кадров и повышения их квалификации	500	Методист
3.1.15	Разработка и реализация программ по формированию культуры здорового образа жизни обучающихся, по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья	700	Педагог дополнительного образования, Методист
3.1.16	Разработка и реализация программ по работе с одаренными и талантливыми детьми	700	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист
3.1.17	Организация участия в конкурсах профессионального мастерства, образовательных форумах и выставках, в семинарах, конференциях, педагогических чтениях	700	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист
3.1.18	Организация выставок детского творчества на уровне учреждения	500	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист
3.1.19	Организация выставок детского творчества городского уровня	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист
3.1.20	Организация выставок детского творчества областного, Всероссийского и выше уровней	1500	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист
3.1.21	Развитие общественных форм управления	1000	Педагог-

			<p>организатор, Методист, Заместители директора по учебно- воспитательной работе , административно- хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности</p>
3.2	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:		
3.2.1	<i>Результативность участия обучающихся конкурсах по направлению деятельности Всероссийского уровня:</i>		
3.2.1.1	Гран-при, 1 место	2000	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист
3.2.1.2	Призовое место	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист
3.2.1.3	Участие	500	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист
3.2.2	<i>Результативность участия обучающихся в конкурсах по направлению деятельности Межрегионального и регионального уровней</i>		
3.2.2.1	Призовое место	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор,

			Методист
3.2.2.2	Участие	300	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.3	<i>Результативность участия обучающихся конкурсах по направлению деятельности Областного уровня</i>		
3.2.3.1	Призовое место	700	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.3.2	Участие	200	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.4	<i>Результативность участия обучающихся в конкурсах по направлению деятельности Городского уровня</i>		
3.2.4.1	Призовое место	700	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.4.2	Участие	300	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.5	<i>Результативность участия обучающихся в конкурсах по направлению деятельности районного уровня и на уровне учреждения:</i>		
3.2.5.1	Призовое место	400	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор,

			Методист
3.2.5.2	Участие	200	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.6	<i>Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня</i>		
3.2.6.1	Уровень учреждения	200	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.6.2	Городской уровень	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.6.3	Областной, Всероссийский и выше	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.7	<i>Личное участие педагогов в мероприятиях различного уровня в качестве спортсменов</i>		
3.2.7.1	Всероссийского уровня	2000	Педагог дополнительного образования
3.2.7.2	Регионального уровня	1000	Педагог дополнительного образования
3.2.7.3	Областного уровня	1000	Педагог дополнительного образования
3.2.7.4	Городского уровня	700	Педагог дополнительного образования
3.2.7.5	Внутри учреждения	300	Педагог дополнительного образования

3.2.8	<i>Судейство, работа в составе жюри в мероприятиях различного уровня</i>		
3.2.8.1	Уровень учреждения	300	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.8.2	Городской уровень	500	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.8.3	Областной, Всероссийский и выше уровни	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.9	За звание мастер спорта, судья федеральной и международной категории	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.10	<i>Победа на конкурсе профессионального мастерства</i>		
3.2.10.1	Всероссийского уровня	3000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.10.2	Регионального уровня	2000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.10.3	Областного уровня	2000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор,

			Методист
3.2.10.4	Городского уровня	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.10.5	Внутри учреждения	500	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.11	Подготовка документов обучающихся на Федеральную премию для поддержки талантливых детей	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.12	<i>Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых проектов и программ, в том числе мероприятий, приуроченных к празднованию знаковых, памятных и юбилейных дат учреждения:</i>		
3.2.12.1	Всероссийского уровня	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.12.2	Регионального уровня	800	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.12.3	Областного уровня	800	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.12.4	Городского уровня	500	Педагог дополнительного

			образования, Педагог – организатор, Методист
3.2.13	Оздоровительная работа (организация летнего каникулярного отдыха детей)	700	Педагог дополнительного образования Педагог- организатор Методист
3.2.14	Результативность участия в работе коллективов, творческих групп, осуществляющих решение инновационных проектов	700	Педагог- организатор, Методист
3.2.15	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, образовательных форумах и выставках, в семинарах, конференциях, педагогических чтениях	1000	Педагог- организатор, Методист
3.2.16	Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации	3000	Директор, Заместители директора по учебно- воспитательной работе , административно- хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист
3.2.17	Поощрение Губернатором Кемеровской области	1000	Директор, Заместители директора по учебно- воспитательной работе , административно- хозяйственной

			<p>работе, безопасности жизнедеятельности Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист</p>
3.2.18	<p>Присвоение Почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации (звание «Почетный работник общего образования РФ», Отличник народного просвещения РФ., « Почетный работник воспитания и просвещения РФ»)</p>	500	<p>Директор, Заместители директора по учебно- воспитательной работе , административно- хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист</p>
3.2.19	<p>Присвоение Почетных званий и награждение знаками отличия Кемеровской области</p>	2000	<p>Директор, Заместители директора по учебно- воспитательной работе , административно- хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор,</p>

			<p>Методист, Специалист по кадрам, Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож</p>
3.2.20	Награждение Орденами и Медалями Российской Федерации	3000	<p>Директор, Заместители директора по учебно-воспитательной работе , административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист, Специалист по кадрам, Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Дворник, Уборщик</p>

			производственных и служебных помещений, Сторож
3.2.21	Награждение Орденами и Медалями Кемеровской области	2000	<p>Директор, Заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности</p> <p>Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист, Специалист по кадрам, Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож</p>
3.2.22	Награждение Орденами, Знаками и Медалями г.Новокузнецка	1500	<p>Директор, Заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной</p>

			<p>работе, безопасности жизнедеятельности Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист, Специалист по кадрам, Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож</p>
3.2.23	<p>Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии администрации Кемеровской области, Министерства образования и науки Кузбасса, Администрации г.Новокузнецка</p>	1000	<p>Директор, Заместители директора по учебно- воспитательной работе , административно- хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист, Специалист по кадрам,</p>

			<p>Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож</p>
3.2.24	<p>Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Комитетом образования и науки г. Новокузнецка</p>	500	<p>Директор, Заместители директора по учебно-воспитательной работе , административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист, Специалист по кадрам, Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений,</p>

			Сторож
3.2.25	Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Районного отдела образования.	400	<p>Директор, Заместители директора по учебно- воспитательной работе , административно- хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист, Специалист по кадрам, Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож</p>
3.3	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
3.3.1	Качественная разработка нормативно-правовой документации	1000	<p>Педагог- организатор, Методист, Заместители директора по учебно- воспитательной работе , административно-</p>

			хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
3.3.2	Подготовка документации к лицензированию образовательной деятельности	1000	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
3.3.3	Организация и проведение внеплановых мероприятий по распоряжению вышестоящих органов управления образования, общественных организаций и др.	500	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности Методист
3.3.4	Разработка и реализация социальных проектов	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист, Заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности Методист
3.3.5	Подготовка отчетов, справок по распоряжению вышестоящих органов управления образованием	500	Заместитель директора по учебно-

			воспитательной работе Заместитель директора по безопасности жизнедеятельности Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, Методист
3.4	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения:		
3.4.1	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	700	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик производственных и служебных помещений, Заместители директора по административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
3.4.2	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	700	Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик производственных и служебных помещений
3.4.3	Ликвидация аварийных ситуаций	700	Заместители директора по административно-хозяйственной

			работе, безопасности жизнедеятельности
3.4.4	За увеличение объема работы в связи с производственной необходимостью	2000	<p>Директор, Заместители директора по учебно- воспитательной работе , административно- хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности</p> <p>Заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог- организатор, Методист, Специалист по кадрам, Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож</p>

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи *Таблица №2*.

Таблица № 2

№	Наименование разовых стимулирующих выплат и условие их предоставления	Размер премий Сумма в (рублях) с учетом районного коэффициента
4.3.1.	Юбилейные даты – 50, 55, 60 лет	1000,00
4.3.2.	Материальная помощь (в связи со свадьбой, рождением ребенка, на дорогостоящее лечение, в связи со смертью близкого родственника) и материальная помощь по семейным обстоятельствам.	1000,00

4.4. **Выплаты распространяются только на основных работников учреждения.**

4.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения и документа, подтверждающего необходимость выплаты материальной помощи.

Положение
о распределении централизованного фонда учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Учредитель учреждения в срок до 20 января устанавливает на текущий финансовый год централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов).

1.3. Учредитель распределяет руководителям учреждений централизованный фонд на следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Доля средств, определяемых для каждого вида выплат стимулирующего характера, определяется учредителем по каждому подведомственному учреждению в пределах установленных размеров.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной учредителем, с обязательным участием в ней представителя территориального профсоюзного органа и представителя органа государственного-общественного управления (при наличии).

Сроки и периоды рассмотрения и установления премиальных выплат по итогам работы для руководителей учреждений определяет учредитель. Премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений устанавливаются по итогам деятельности за учебную четверть, квартал, полугодие, год после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной

или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено нарушение, не начисляются.

2.3. Учредитель учреждения по согласованию с территориальным профсоюзным органом и органом государственного управления по каждому виду стимулирующих выплат устанавливает показатели стимулирования.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования по решению учредителя оцениваются:

количеством баллов;

в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы;

в абсолютном значении.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в положении о распределении централизованного фонда учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку руководителя учреждения по виду выплат.

2.4. По решению учредителя стоимость единицы оценки руководителя по виду выплат определяется как частное от планового размера соответствующей доли централизованного фонда, направленной на данную выплату, и максимальной оценки по данной выплате.

2.5. Учредитель устанавливает порядок и форму заполнения оценочных листов для руководителей учреждений по видам выплат, а также порядок расчета показателей стимулирования и определения стоимости оценки.

2.6. Учредитель представляет в установленные сроки в комиссию аналитическую информацию о:

достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования руководителей учреждений по видам выплат;

набранной сумме оценок по видам выплат каждым руководителем

учреждения;

стоимости единицы оценки по видам выплат для каждого руководителя учреждения;

расчетном размере выплат, причитающихся руководителю учреждения, с учетом набранного количества оценок и стоимости оценки.

2.7. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере по каждому руководителю учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого учредитель издает приказ, который согласовывается с территориальным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления (при наличии), созданным при органе управления образованием. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

2.9. Примерный перечень показателей, на основании которых устанавливаются премияльные выплаты по итогам работы руководителям учреждений:

1) качество и общедоступность образовательных программ в учреждении:

общие показатели успеваемости обучающихся (по результатам аттестации и других форм независимой оценки качества образования), а также в сравнении с достигнутыми средними показателями по территории;

обеспечение участия общественных наблюдателей в процедурах проведения независимых оценок качества образования;

достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, активное участие в работе методических объединений различного уровня;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.

2) эффективность управленческой деятельности:

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

обеспечение государственно-общественного характера управления в

учреждении (деятельность органов ученического самоуправления, управляющих и попечительских советов и др.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);

уровень развития социального партнерства;

доля и динамика привлечения внебюджетных средств;

соблюдение или наличие положительной динамики выполнения нормативных показателей оценки деятельности учреждения, доведенных учредителем до учреждения в качестве государственного задания (наполняемость классов, групп, соотношение педагогического персонала и контингента обучающихся, педагогического персонала и прочих работников, доля фонда оплаты труда, направляемого на выплату заработной платы основного персонала, и другие показатели);

соблюдение режима экономии, выполнение энергосберегающих мероприятий.

3) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, сокращение текучести кадров среди молодых специалистов;

снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость учащихся во внеурочное время;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями норм безопасности: выполнение требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения и состояние территории учреждения;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (организация горячего питания, наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.), эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов;

снижение заболеваемости обучающихся, воспитанников по остроте зрения, нарушению осанки (по видам организаций - свой профиль);

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

организация обучения детей с ограниченными возможностями

здоровья.

4) повышение профессиональной компетентности руководителя (курсовая подготовка с получением соответствующего документа, добровольная сертификация, призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях и пр.).

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий за:

выполнение дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей;

реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

особый режим работы;

реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность труда.

Конкретные виды работ и деятельности, а также показатели стимулирования устанавливаются учредителем учреждения.

3.2. Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевые значения) за реализацию дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям, определяется учредителем исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, администрацией учреждения.

3.4. Примерный перечень отдельных видов деятельности учреждения, за реализацию которых производятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю:

1) для каждого руководителя перечень видов деятельности учреждения, за которые ему производятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, должен быть стабильным в течение всего учебного года.

Назначение стимулирующих выплат должно осуществляться не чаще чем один раз в полугодие.

2) к видам деятельности учреждений относится реализация:

приоритетного национального проекта «Образование»;

указов и инициатив Президента Российской Федерации, в том числе инициативы «Наша новая школа»;

антикризисных мероприятий;

иных мероприятий, поддержка и развитие лучших образцов отечественного образования, поддержка образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, поддержка лучших педагогов, талантливой молодежи, внедрение современных образовательных технологий, повышение уровня воспитательной работы в школах, материально-техническое обеспечение учреждения, привлечение внебюджетных средств и т.д.

3) реализация комплексных проектов модернизации образования:
введение нормативного подушевого финансирования учреждений;
применение новой системы оплаты труда, ориентированной на результат и направленной на повышение доходов основного персонала;
развитие сети учреждений;
развитие региональной системы оценки качества образования;
расширение общественного участия в управлении образованием;
подготовка, переподготовка и повышение квалификации административно-управленческого персонала организаций;
мониторинг реализации направлений комплексных проектов модернизации образования.

4) рекомендуется стимулировать руководителей учреждений по другим видам деятельности.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Доля иных поощрительных и разовых выплат устанавливается в размере не более 5 процентов от планового размера централизованного фонда учреждения.

Экономия централизованного фонда образуется при наличии разницы между суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, и начисленными суммами за фактически отработанное время (исчисленных нарастающим итогом).

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Порядок, размеры, условия и основания назначения поощрительных и разовых выплат руководителям учреждений устанавливаются учредителем по согласованию с территориальным профсоюзным органом и органом государственного управления (при наличии).

Материальная помощь руководителю организации выплачивается на основании его письменного заявления.

Приложение №4
к Положению об оплате
труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1»

**Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
Руководящим и педагогическим работникам учреждений, реализующих образовательные программы дополнительно образования спортивной	0,1

направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	
--	--

Приложение №5
к Положению об оплате
труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1»

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей,
специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		4 318		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); тренер-преподаватель (среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»); концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,7158	7 409
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный		1,8880	8 152

	педагог; тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительная подготовка в области физкультуры и спорта)			
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер; тренер-преподаватель; инструктор-методист (I квалификационная категория)		2,1878	9 447
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер; инструктор-методист; тренер-преподаватель (высшая квалификационная категория)		2,3600	10 190
3 квалификационный уровень		4 318		
3	Методист <****> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,9081	8 239
4	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, методист <***> (I квалификационная категория)		2,1878	9 447
5	Методист <****> (I квалификационная категория)		2,2080	9 534
6	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; методист <***> (высшая квалификационная категория)		2,3600	10 190
<p><*> Кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу вузов.</p> <p><***> Кроме тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.</p> <p><****> Кроме методистов, старших методистов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.</p> <p><*****> Методисты, старшие методисты, занятые в сфере высшего и дополнительного</p>				

профессионального образования				
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1 квалификационный уровень		4 856		
4	Начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения профессионального образовательного учреждения (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1097	10 245

Приложение №6
к Положению об оплате
труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1»

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3 135		
1	Секретарь-машинистка		1,4081	4 414
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		3 238		
1	Художник		1,3638	4 416
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		3 826		
1	Специалист по кадрам		1,2460	4 767
5 квалификационный уровень		3 826		
1	Специалист по закупкам; в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей		2,3075	8 828
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1 квалификационный уровень		3680		
1	Режиссер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет)		1,7278	6 358

Приложение №7
к Положению об оплате
труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1»

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих
в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2 944		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3 532
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3 709
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		3 238		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	4 062

Приложение №8
к Положению об оплате
труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1»

Перечень должностей работников образования, должностные обязанности
и профили работ которых совпадают

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)

Приложение №9
к Положению об оплате
труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1»

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – К4

№п.п.	Критерий	Должность	Коэффициент
1	Организация профсоюзной деятельности	Методист	0,1
2	Организация деятельности с активом ветеранов	Педагог дополнительного образования	0,1
3	Организация разноплановой концертной деятельности – озвучивание мероприятий	Педагог-организатор	0,2
4	Содержание и уход за животными	Педагог дополнительного образования	0,1
5	Организация работы музея	Методист	0,1
6	Мастер спорта, FIDE мастер	Педагог дополнительного образования	0,1