

Комитет образования и науки
администрации города Новокузнецка

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

(наименование организации)


Согласовано:

Представитель работников
учреждения

 С.Ю. Алалыкина



Утверждаю:

 И.А.Гончарова



Положение об оплате труда работников
(новая редакция)

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

Решение общего собрания работников

от «30» января 2024 г.

Новокузнецк, 2024

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) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) постановления Правительства Кемеровской области-Кузбасса от 20.09.2023 № 607 «О внесении изменений в постановление 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»;

7) 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»;

8) постановления Правительства Кемеровской области-Кузбасса от 18.12.2023 № 831 «Об увеличении фондов оплаты труда и внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области- Кузбасса и иных государственных организаций, подведомственных Министерству образования Кузбасса, созданных в форме учреждений»;

9) постановление администрации города Новокузнецка от 29.01.2024 № 12 «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»;

10) постановления администрации города Новокузнецка от 26.09.2023 № 187 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Новокузнецкого городского округа»;

11) постановление администрации города Новокузнецка от 16.07.2018г № 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 представителем работников учреждения.

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. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом

Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

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, установленного федеральным законом, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

1.8. Настоящее положение вступает в силу с 30 января 2024, за исключением положений, для которых установлены иные сроки вступления их в силу.

Действие абзаца 2 подпункта 2.5. пункта 2 приложения № 2 распространяются на правоотношения, возникшие с 01.09.2023.

Действие подпункта 2.10. пункта 2 приложения № 2 распространяются на правоотношения, возникшие с 19.06.2023.

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 представителем работников учреждения.

Перечень дополнительных 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 представителем работников учреждения. Положение о стимулировании работников учреждения приведено в *приложении №2* к настоящему Положению.

2.1.6. На основании штатного расписания от **01.12.2023** фонд оплаты труда централизованной части составляет **2,0** % от фонда оплаты труда; размер базовой части составляет : **67,1** % от фонда оплаты труда; размер стимулирующей части составляет **30,9%** от фонда оплаты труда.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется и устанавливается учредителем учреждения ежегодно, в срок до 20 января, в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$, 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.

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:

$ЗП = (Op) + ((Op) \times (K2 + K3)) + ((Op) \times (K4)) + KB + CB$, где:

ЗП - заработная плата работника;

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

$O_p = (O \times K1)$, где:

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

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KВ - 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 (K1) 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 №№ 4-9** 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 № 4** к настоящему Положению);

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

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

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

2.2.4. Повышающие коэффициенты (K-3) за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в **приложении № 3** 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 имеющим 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 (должностного оклада), ставки 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 (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени, почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

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 № 3* 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию и суммируется с его окладом (Ор).

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.

2.2.6. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - К4.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

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 в течение соответствующего календарного года.

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 (К4) и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с 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 повышающего коэффициента (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:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Нч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

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 № 4** 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 № 5**) 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.

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, работающим 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. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области- Кузбасса 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, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области - Кузбасса 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 общетраслевых 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;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 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.

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

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с представителем работников учреждения.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с представителем работников учреждения. Положение о стимулировании работников приведено в *приложении №2* к настоящему Положению.

4.6. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время.

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- 30 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 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 в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

5.5. Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учредителем учреждения. Учредитель вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с утвержденным им положением.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю учреждения по решению учредителя - главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а так же иных показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

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. 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 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 данного учреждения, 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 принимает настоящее положение об оплате труда работников руководствуясь: «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Новокузнецкого городского округа» с изменениями, вступившими в силу к моменту подписания данного Положения, по согласованию с представителем работников учреждения 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
дополнительных компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: заведование отделениями, кабинетами, отделами, проведение работы по дополнительным образовательным программам и другие виды дополнительной работы.	Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)

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 являются качественное исполнение должностных обязанностей, а также 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:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 50%;
- выплаты за качество выполняемых работ – 5%;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – 10%;
- премиальные выплаты по итогам работы – 30%;
- иные поощрительные и разовые выплаты – 5%.

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

1.3. Неиспользованные средства за иные поощрительные и разовые выплаты, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет в отчетном периоде направляются на премиальные выплаты по итогам работы и распределяются в текущем месяце.

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

1.5. При отсутствии обеспечения стимулирующих выплат финансовыми средствами, выплаты могут быть уменьшены или отменены на определенный срок по согласованию с выборным представителем от работников учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты осуществляются по итогам предыдущего месяца и выплачиваются в части премиальных выплат пропорционально отработанному времени сотрудником.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства не начисляются.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя работников учреждения.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда

стимулирования среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем критериев эффективности деятельности учреждений, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц.

Перечень критериев стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием выборного представителя от работников учреждения. Форма заполнения критериев эффективности по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников приведена в приложении № 10.

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

2.2. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.2.1. 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. Перечень выплат и их размеров обозначены в приложении к данному Положению, таблица №1.

2.3. Премии за качество выполняемых работ, связанные с представлением учреждения на профессиональных конкурсах и других мероприятиях, отраслевые награды. Перечень выплат и их размеров обозначены в приложении к данному Положению, таблица №2.

2.4. Специальная выплата педагогическим работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

2.5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Деятельность наставника может осуществлять педагогический работник, имеющий квалификационную категорию «педагог-наставник» или «педагог-методист», при условии, что его деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

2.6. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, 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, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

2.7. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет составляют:

- от «0» до «3» лет – 100,00 руб.;
- от «3» до «5» лет – 150,00 руб.;
- от «5» до «10» лет – 200,00 руб.;
- свыше «10» лет – 250,00 руб.

Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж и выслугу лет выплачиваются всем сотрудникам учреждения ежемесячно.

Стаж работы определяется один раз в год на 01 января каждого года, а вновь принятым сотрудникам с момента трудоустройства.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения критериев эффективности:

- педагогический персонал – 60 баллов;
- методист – 30 баллов;
- заместитель директора – 30 баллов;
- обслуживающий и учебно – вспомогательный персонал –20 баллов.

Размер причитающихся работнику премиальных выплат определяется исходя из количества баллов, установленных работнику премиальной комиссией в соответствии с достигнутыми критериями эффективности и стоимостью балла. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом. Стоимость балла определяется как частное от общей суммы стимулирующего фонда в расчетном периоде, направленного на премиальную выплату, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения. Стоимость балла у разных категорий работников учреждения должна быть одинаковая.

2.9. Иные поощрительные и разовые выплаты.

2.9.1. 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.

2.9.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным представителем от работников учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

2.9.3. Размер разовых премий и материальной помощи:

№	Наименование выплат и условия их предоставления	Размер премий (сумма в рублях с учетом районного коэффициента)
2.9.3.1.	Юбилейные даты - 50,55,60	1000,00
2.9.3.2.	Материальная помощь (в связи со свадьбой, рождением ребенка, на дорогостоящее лечение, в связи со смертью близкого родственника) и материальная помощь по семейным обстоятельствам)	2000,00

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

2.10. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты (премии) не выплачиваются (снижаются) за тот месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат (премии) определяется с учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 №32-П, в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы работника не более чем на 20%».

3. Премияльная комиссия

3.1. В состав премиальной комиссии входят заведующие отделами, представитель от Учреждения, другие члены комиссии из состава сотрудников учреждения. Из числа членов комиссии выбираются председатель, его заместитель и секретарь премиальной комиссии. Состав комиссии утверждается приказом директора.

3.2. Основная цель деятельности комиссии - развитие системы стимулирования и мотивация сотрудников к качественному и творческому выполнению должностных

обязанностей, мониторинг и контроль над соответствием распределения премиальных выплат по итогам работы, соответствие заявленных документов критериям эффективности.

3.3. Работу комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений. В случае отсутствия председателя комиссии полномочия исполняются его заместителем.

3.4. Заседания комиссии проводятся в соответствии с установленными периодами выплат по итогам работы и по мере необходимости. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее половины её членов. Комиссия принимает решение открытым голосованием, простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов – голос председателя является решающим.

3.5. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, секретарём и всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

На основании протокола руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с представителем работников учреждения (ст.31 ТК РФ). Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

Таблица 1

№	Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер выплаты (руб.)	Наименование должности
2.2.1	За реализацию отдельных видов деятельности.		
2.2.1.1.	Администрирование сайта	2000	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, заместитель директора по учебно – воспитательной работе
2.2.1.2.	Работа со средствами массовой информации	1000	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
2.2.1.3.	Ведение протоколов различных совещаний	500	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист
2.2.1.4.	Работа по осуществлению комплексного мониторинга региональных систем и федеральных запросов. Организация мониторинга удовлетворённости качеством образования с использованием ИК-технологий	500	Педагог-организатор, методист, заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
2.2.1.5.	За руководство реализацией социальным проектом, получившим финансовую и материальную поддержку социального партнерства	2000	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, методист, заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
2.2.1.6.	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
2.2.1.7.	Разработка и внедрение учебно-методических комплексов, разработка новых локальных актов	1000	Методист, педагог – организатор, заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности

2.2.1.8.	Работа над инновационным проектом, инновационной площадкой, внедрение инновационных инструментов	1000	Методист, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
2.2.1.9.	Организация качественной подготовки педагогических кадров и повышения их квалификации	500	Методист
2.2.1.10.	Организация участия в конкурсах профессионального мастерства, образовательных форумах и выставках, в семинарах, конференциях, педагогических чтениях	500	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
2.2.1.11.	Организация выставок детского творчества на разных уровнях	500	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор
2.2.1.12.	Развитие общественных форм управления (работа с родительским комитетом, Попечительским советом, Наблюдательным советом)	1000	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
2.2.1.	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
2.2.1.13.	Качественная разработка нормативно-правовой документации	1000	Педагог-организатор, Методист, Заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
2.2.1.14.	Организация и проведение внеплановых мероприятий по распоряжению вышестоящих органов управления образования, общественных организаций и др.	2000	Директор, Заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности, заведующие отделом, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист

2.2.1.15.	Разработка и реализация социальных проектов	1000	Педагог дополнительного образования, Педагог – организатор, Методист, Заместители директора по учебно-воспитательной работе , административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности, методист
2.2.1	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения:		
2.2.1.16.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1000	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик производственных и служебных помещений, Заместители директора по административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
2.2.1.17.	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	1000	Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик производственных и служебных помещений
2.2.1.18.	Ликвидация аварийных ситуаций	1000	Заместители директора по административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности
2.2.1.19.	За увеличение объема работы в связи с производственной необходимостью, за выполнение разовых поручений администрации учреждения: проведение дополнительной влажной уборки по окончанию мероприятий, обработка помещений в период пандемии и карантин, уборка территории учреждения в период обильных снегопадов	500	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож

Таблица 2

№	Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер выплат (руб.)	Наименование должности
2.3.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (качество и высокая оценка выполняемых работ):		
2.3.1.	Успешное представление учреждения на Всероссийском конкурсе, соревнованиях по линии культуры, образования и спорта	3000	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист
2.3.2.	Успешное представление учреждения на Региональном и областном конкурсе, соревнованиях по линии культуры, образования и спорта	2000	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист
2.3.3	Успешное представление учреждения на Муниципальном конкурсе, соревнованиях по линии культуры, образования и спорта	1000	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист
2.3.4.	Успешное представление учреждения на профессиональном конкурсе, соревнованиях по линии культуры, образования и спорта	3000	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист
2.3.5.	Подготовка документов обучающихся на Муниципальную, Региональную Федеральную премию для поддержки талантливых детей	1000	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист
2.3.6.	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
2.3.7.	Поощрение Губернатором Кемеровской области	1000	Директор, заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности, заведующие отделом, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист

2.3.8.	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»)	1000	Директор, заместители директора по учебно-воспитательной работе , административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности, заведующие отделом, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист
2.3.9.	Присвоение Почетных званий и награждение знаками отличия Кемеровской области	2000	Директор, Заместители директора по учебно-воспитательной работе , административно-хозяйственной работе, безопасности жизнедеятельности, Заведующий отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист, Специалист по кадрам, Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож
2.3.10.	Награждение Орденами и Медалями Российской Федерации	3000	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 и ремонту здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож
2.3.11.	Награждение Орденами и Медалями Кемеровской области	2000	Директор, Заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, безопасности

			<p>жизнедеятельности, заведующие отделом, Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Методист, Специалист по кадрам, Специалист по закупкам, Секретарь – машинистка, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож</p>
2.3.12.	Награждение Орденами, Знаками и Медалями г. Новокузнецка	1500	<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 и ремонту здания, Дворник, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож</p>

Приложение № 3
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 (К3)

№ п\п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3	Работникам учреждений, имеющим почетные звания (нагрудные знаки): «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», «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», а также иные ведомственные знаки отличия и ведомственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке.	0,1
4	Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный	0,1

	<p>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, а также иные ведомственные знаки отличия и ведомственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке.</p>	
5	<p>Руководящим и педагогическим работникам учреждений, реализующих образовательные программы дополнительно образования спортивной 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)»</p>	0,1

Приложение № 4
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 (должностной оклад), ставка зарботной платы по профессио- нально-квали- фикационной группе, рублей	Повыша- ющий коэффи- циент	Оклад (должностной оклад), ставка зарботной платы, рублей	Оклад (должностной оклад), ставка зарботной платы по профессио- нально-квали- фикационной группе, рублей	Повыша- ющий коэффи- циент	Оклад (должностной оклад), ставка зарботной платы, рублей
1	2	3	4	5	6	7	8
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников							
2 квалификационный уровень		6 828			6 828		
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»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по		1,5157	10 349		1,5157	10 349

1	2	3	4	5	6	7	8
	направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы);						
2.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»)		1,6678	11 388		1,6678	11 388
3.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (I квалификационная категория)		1,9327	13 196		1,9327	13 196
4.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (высшая квалификационная категория)		2,0847	14 234		2,0847	14 234
3 квалификационный уровень		6 828			6 828		
1.	Методист (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,6678	11 388		1,6678	11 388
2.	Методист (I квалификационная категория)		1,9327	13 196		1,9327	13 196
3.	Методист (высшая квалификационная категория)		2,0847	14 234		2,0847	14 234
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений							
1 квалификационный уровень		6 981			6 167		
1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением и другими структурными подразделениями,		1,8638	13 011		1,8638	14 312

1	2	3	4	5	6	7	8
	реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (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						

Приложение № 5
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 (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
		с 01.09.2023			с 01.12.2023		
1	2	3	4	5	6	7	8
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»							
1 квалификационный уровень		4 171			4 589		
1.	Секретарь-машинистка		1,3443	5 607		1,3443	6 169
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»							

1	2	3	4	5	6	7	8
1 квалификационный уровень		4 860			5 346		
1.	Специалист по кадрам		1,2457	6 054		1,2457	6 660
5 квалификационный уровень		6 054			6 660		
1.	Специалист по закупкам в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей		1,8520	11 212		1,8520	12 334

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

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
		с 01.09.2023			с 01.12.2023		
1	2	3	4	5	6	7	8
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня							
1 квалификационный уровень		4 674			5 141		
1.	Режиссер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет)		1,7275	8 074		1,7275	8 881

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

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
		с 01.09.2023			с 01.12.2023		
1	2	3	4	5	6	7	8
Профессиональная квалификационная группа первого уровня							
1 квалификационный уровень		3 798			4 178		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1811	4 486		1,1811	4 935
Профессиональная квалификационная группа второго уровня							

1	2	3	4	5	6	7	8
1 квалификационный уровень		4 377			4 815		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1787	5 159		1,1787	5 675

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 деятельности с активом ветеранов	Педагог дополнительного образования	0,1
2	Организация разноплановой концертной деятельности – озвучивание мероприятий	Педагог-организатор	0,1
3	Содержание и уход за животными	Педагог дополнительного образования	0,1
4	Организация работы музея	Методист	0,1
5	Мастер спорта, FIDE мастер	Педагог дополнительного образования	0,1
6	Организация досуговой деятельности обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в ГБУЗ "Новокузнецкий клинический противотуберкулезный диспансер»	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	0,2
7	Координация деятельности районных методических объединений с ОО Кузнецкого района	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	0,1

Приложение №10
к Положению об оплате
труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1»

Критерии эффективности работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1».

По должности «педагог дополнительного образования» - максимальное количество 60 баллов:

<p>Повышение квалификации (не менее 2 - х часов при наличии подтверждающего документа - свидетельство, сертификат, удостоверение и тд.) - 10 баллов</p>	<p>Контингент обучающихся (от 50 человек – 5 баллов, свыше 70 человек – 10 баллов)</p>	<p>Информационная открытость (подготовка публикаций для Интернет порталов Учреждения, не менее 2 - х - 5 баллов, участие в акциях, в том числе он – лайн - 5 баллов).</p>	<p>Привлечение внебюджетных средств (добровольные пожертвования - 5 баллов, другие источники финансирования - 5 баллов.)</p>	<p>Представление Учреждения на внешних площадках (очное выступление на конференциях, семинарах, проведение мастер - классов, вебинарах - 5 баллов, публикация в печатном, электронном издании или публикации в СМИ - 5 баллов)</p>	<p>Поддержка конкурсного движения, работа с одаренными детьми (участие в конкурсах по линии образования, спорта и культуры (не менее 5 участников - 5 баллов), участие в Интернет - конкурсах (не менее 5 участников - 5 баллов)</p>
---	--	---	--	--	--

По должности «педагог - организатор» - максимальное количество 60 баллов:

<p>Повышение квалификации (не менее 2 - х часов при наличии подтверждающего документа - свидетельство, сертификат, удостоверение и тд.) - 10 баллов</p>	<p>Контингент обучающихся при проведении массовых мероприятий, конкурсов, соревнований (от 50 человек - 5 баллов, свыше 70 человек - 10 баллов)</p>	<p>Информационная открытость (подготовка публикаций для Интернет порталов Учреждения, не менее 2 - х - 5 баллов, участие в акциях, в том числе он - лайн 5 баллов).</p>	<p>Привлечение внебюджетных средств (добровольные пожертвования - 5 баллов, другие источники финансирования - 5 баллов.)</p>	<p>Представление Учреждения на внешних площадках (очное выступление на конференциях, семинарах, проведение мастер - классов, вебинарах - 5 баллов, публикация в печатном, электронном издании или публикации в СМИ - 5 баллов)</p>	<p>Поддержка конкурсного движения, работа с одаренными детьми (участие в конкурсах по линии образования, спорта и культуры (не менее 5 участников - 5 баллов), участие в Интернет - конкурсах (не менее 5 участников - 5 баллов)</p>
---	---	---	--	--	--

По должности «методист» - максимальное количество 30 баллов:

<p>Повышение квалификации (не менее 2 - х часов при наличии подтверждающего документа - свидетельство, сертификат, удостоверение и тд.) - 10 баллов</p>	<p>Представление Учреждения на внешних площадках (очное выступление на конференциях, семинарах, проведение мастер - классов, вебинарах - 5 баллов, публикация в печатном, электронном издании или публикация в СМИ - 5 баллов)</p>	<p>Поддержка конкурсного движения среди педагогического коллектива, подготовка конкурсантов, консультации - 5 баллов, подготовка и консультация педагогических сотрудников для повышения квалификации - 5 баллов)</p>
---	--	---

По должности «заместитель директора» - максимальное количество 30 баллов:

<p>Освоение программ, повышения квалификации или профессиональной подготовки при наличии подтверждающего документа - свидетельство, сертификат, удостоверение и тд. – 10 баллов</p>	<p>Выполнение услуг (работ) в особо трудных и чрезвычайных ситуациях – 5 баллов</p>	<p>Выполнение дополнительных заданий (работ) по поручению руководителя учреждения, не входящих в объеме должностной инструкции – 10 баллов</p>	<p>Активное участие в общественной жизни учреждения, социально значимых проектах, культурно – массовых мероприятиях – 5 баллов</p>
---	---	--	--

По должности «специалист по кадрам», «специалист по закупкам», «секретарь-машинистка» - максимальное количество 20 баллов:

<p>Освоение программ, повышения квалификации или профессиональной подготовки при наличии подтверждающего документа - свидетельство, сертификат, удостоверение и тд. – 10 баллов</p>	<p>Выполнение дополнительных заданий (работ) по поручению руководителя учреждения, не входящих в объеме должностной инструкции – 5 баллов</p>	<p>Активное участие в общественной жизни учреждения, социально значимых проектах, культурно – массовых мероприятиях – 5 баллов</p>
---	---	--

По должностям «сторож», «уборщик производственных и служебных помещений», «дворник» - максимальное количество 20 баллов:

<p>Выполнение важных и особо сложных работ – 5 баллов</p>	<p>Сложность и напряженность работы, в аварийных условиях, в условиях отключения водо- и электро- снабжения – 10 баллов</p>	<p>Выполнение дополнительных заданий (работ) по поручению руководителя учреждения, не входящих в объем должностной инструкции – 5 баллов</p>
---	---	--

**Положение
о премиальной комиссии
по распределению выплат стимулирующего характера
МАУ ДО «Дом детского творчества № 1»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Премиальная комиссия по распределению стимулирующих выплат сотрудникам (далее – Комиссия) создается МАУ ДО «Дом детского творчества № 1» (далее – Учреждение) в целях обеспечения объективности и гласности при назначении доплат, надбавок и других стимулирующих выплат, разработанных для профессионального роста сотрудников и повышения ответственности за результат деятельности, развития инициативы и творчества работников.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется Уставом учреждения и Положением об оплате труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества № 1» г. Новокузнецка, а также настоящим Положением.

1.3. Комиссия является коллегиальным органом. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании Комиссии членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

1.4. Количественный состав и структура Комиссии, сроки заседаний, компетентность Комиссии и права и обязанности членов Комиссии утверждаются приказом директора учреждения.

1.5. Комиссия формируется из работников Учреждения, представителей администрации.

1.6. Комиссия назначается приказом директора.

2. СОСТАВ И СТРУКТУРА КОМИССИИ

2.1. СОСТАВ

Комиссия состоит из 5 членов:

- председатель комиссии – 1 человек,
- председатель ПК образовательного учреждения или лицо с делегированными полномочиями – 1 человек;
- представители различных категорий работников – 3 человек;

Члены Комиссии представляют интересы разных категорий работников учреждения. Члены Комиссии – сотрудники учреждения, которые хорошо себя зарекомендовали, знакомы со спецификой работы образовательного учреждения и всех категорий работников.

2.2. СТРУКТУРА

Председатель Комиссии – 1 человек;

Заместитель председателя – 1 человек;

Секретарь Комиссии – 1 человек;

Члены Комиссии – 2 человека.

Председатель Комиссии избирается на первом заседании Комиссии, сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, контролирует грамотное и своевременное оформление документации.

Председатель Комиссии организует и планирует её работу, назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

3. КОМПЕТЕНТНОСТЬ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

3.1. К КОМПЕТЕНЦИИ деятельности Комиссии относятся следующие вопросы:

- Формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями учреждения, перечней показателей эффективности деятельности педагогических и иных работников учреждения;
- Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников учреждения в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;
- Предоставление директору учреждения аналитического отчета по итогам работы за месяц об эффективности деятельности учреждения, составленного на основе результатов распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

3.2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ членов Комиссии:

- Все члены комиссии имеют равные права и имеют право вносить предложения по улучшению работы Комиссии, по изменению и дополнению критериев оценки эффективности деятельности работников;
- Каждый член Комиссии имеет право одного голоса;
- Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности, принципиальности и объективности, компетентности и здравого смысла;
- Запрашивать и изучать необходимую информацию от администрации учреждения, руководителей структурных подразделений;
- Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;
- Оформлять решения Комиссии, принятые в установленном порядке и в пределах её компетенции протоколом, представлять на утверждение директору учреждения, знакомить всех работников учреждения под роспись.
- Член Комиссии имеет право выйти из ее состава в следующих случаях:
 - по его желанию, выраженному в письменной форме;
 - при изменении членом Комиссии места работы или должности.

На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии.

4. РЕГЛАМЕНТ КОМИССИИ

Комиссия в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества №1» рассматривает и оценивает сведения, предоставляемые работниками учреждения для заполнения критериев эффективности.

Рассмотрев подтверждающие документы работников учреждения, Комиссия выставляет свой балл по критериям эффективности, предусмотренные в приложении № 10, и ставит в известность работника учреждения о решении Комиссии.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

Основной задачей Комиссии является расчет, распределение и установление стимулирующих выплат работникам учреждения в соответствии с утвержденными и согласованными критериями, количественными и качественными показателями их трудовой деятельности.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ КОМИССИИ:

- Компетентность,
- Объективность,
- Гласность,
- Деликатность,
- Принципиальность.

Руководствуясь Положением об оплате труда работников г. Новокузнецка, Комиссия осуществляет индивидуальный подход к каждому работнику учреждения при рассмотрении и оценке личного вклада каждого работника в работу учреждения.

Оценка результативности деятельности педагогических работников учреждения осуществляется посредством оценки его профессиональной деятельности с учетом достижений обучающихся.

Организационной формой работы Комиссии являются ЗАСЕДАНИЯ.

Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины числа членов Комиссии. Каждый член Комиссии имеет один голос. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.

В случае равенства голосов, голос председательствующего является решающим.

Протокол заседания и принятые решения подписываются всеми членами Комиссии.

На основании решения Комиссии директор Учреждения издает приказ о выплате надбавок по результатам труда, компенсационных доплат, а также других выплат стимулирующего характера с учетом показателей эффективности деятельности работников.

Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся ее членами, сообщается всем членам комиссии.

Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся его членами, принимается заблаговременно. Предложения принять участие в заседании комиссии с обоснованием необходимости участия в заседании вручаются указанным лицам не позднее, чем за 3 дня до заседания комиссии.

Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

КОМИССИЯ СОБЛЮДАЕТ ЗАЩИТУ ПРАВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ:

В свете решений, принятых Комиссией, работники учреждения имеют право на защиту персональных данных в части, их касающихся. В случае несогласия работника с итоговым результатом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм, установленных Положением об оплате труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества № 1» г. Новокузнецка, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм, установленных Положением об оплате труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества № 1» г. Новокузнецка или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника учреждения, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного решения. В случае несогласия с повторным решением Комиссии учреждения, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работники учреждения имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положением об оплате труда работников МАУ ДО «Дом детского творчества № 1», в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

По аргументированному требованию педагогического совета (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, а принятое решение утверждается приказом директора учреждения.

6. ДОКУМЕНТАЦИЯ

Грамотное и своевременное оформление документации контролируется председателем Комиссии. Ответственным за ведение документации назначается секретарь Комиссии.

ЗАДАЧИ СЕКРЕТАРЯ

- уведомление членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;
- уведомление приглашенных работников на заседания;
- ведение и оформление протокола заседаний Комиссии;
- доведение решений Комиссии до всех работников учреждения;
- оформление протоколов заседаний для последующего хранения.

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЙ КОМИССИИ

Секретарь комиссии ведет протокол заседания с момента его открытия и до момента окончания, исключая перерывы.

В протоколе заседания указываются:

- наименование образовательного учреждения;
- дата проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для Комиссии, и число приглашенных, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования;
- подписи всех членов Комиссии.

Протоколы оформляются в единственном экземпляре, нумеруются постранично, прошнуровываются, хранятся у ответственного члена Комиссии. Срок хранения 5 лет.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение действует со дня его утверждения приказом директора. Дополнения и изменения к Положению вносятся в порядке, установленном Уставом учреждения.

Пронумеровано и пронумеровано

И.И. Вакула / 26 / листов

директор

МАУ ДО «Дом детского творчества №1»

«Дом детства»
И.А. Гончарова
творчества

И.И. Вакула 2024г.

