

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МУДО ДТДиМ

_____ Ашихмина Т.Ф.
28 февраля 2025 г.

_____ Т.В. Сапожникова
Приказ от «28» февраля 2025 г. № 86

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа, подведомственного управлению образования администрации Копейского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положением «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Копейского городского округа», утвержденным решением Собранием депутатов Копейского городского округа от 29.10.2014 № 981-МО, решением Собранием депутатов Копейского городского округа от 30.11.2022 № 652-МО «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Копейского городского округа, **решением Собранием депутатов Копейского городского округа Челябинской области от 26.02.2025 № 1292-МО** «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций,

подведомственных управлению образования администрации Копейского городского округа, утвержденное решением Собранием депутатов Копейского городского округа от 30.11.2022 № 652-МО.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа, функции учредителя которого осуществляет администрация Копейского городского округа (далее – организация).

3. Системы оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа, подведомственного управлению образования администрации Копейского городского округа (далее – работники), устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда работников

4. Установление штатного расписания относится к компетенции руководителя организации.

5. Оплата труда работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), повышающие коэффициенты к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Если заработная плата сотрудника, отработавшего за месяц норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) меньше минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), то производится доплата до уровня МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников организаций по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливается в соответствии с приложениями 1 – 5 к настоящему Положению.

7. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

Оклад устанавливается работникам, относящимся к профессиям рабочих.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определяется 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».

9. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

10. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации или Челябинской области.

11. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, на основе разрабатываемых в организациях показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, а также на основе показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. Работникам Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с приложением 6 настоящего Положения на основании локального нормативного акта муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя организации в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) в соответствии с приложением 6 настоящего Положения, при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и

по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы, либо исчисленный за весь объем работ, выполненный работником, в том числе по совмещаемой профессии (должности) без ограничений.

14. Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, доплат до МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

15. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

16. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

17. 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 (далее – МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации.

Доплата до МРОТ производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (норма труда) в

случае, если начисленная за данный месяц заработная плата, без учета районного коэффициента, ниже установленного на федеральном уровне МРОТ.

Доплата до МРОТ устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер доплаты до МРОТ определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$, где

D - размер доплаты до МРОТ;

$R_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$ - размер заработной платы, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента.

III. Формирование фонда оплаты труда

18. Фонд оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным и автономным организациям из областного и местного бюджетов, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

19. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда работников организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников организации, а также повышающие коэффициенты к окладам. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – компенсационная часть оплаты труда работников организации. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе VI настоящего Положения;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда в соответствии с выделенным фондом оплаты труда.

Перечень выплат стимулирующего характера определен в разделе VII настоящего Положения.

20. При экономии фонда оплаты труда организации, высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

21. Объем средств, направленный на оплату труда работников и руководителей Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не должен превышать 70% от общего объема указанных средств.

IV. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

22. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется умножением размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на фактический недельный объем учебной нагрузки, деления полученного результата на норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на величину повышающего коэффициента (повышения, установленного в процентах, в абсолютных величинах) и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок педагогического работника за фактическую учебную нагрузку будет исчисляться по следующей формуле:

$$З_{фн} = \frac{С_{т} \times Ф_{н}}{Н_{ч}} + \frac{С_{т} \times Ф_{н}}{Н_{ч}} \times П_{к} + К_{в} + С_{в}, \quad \text{где:}$$

где:

$З_{фн}$ - зарплата педагогического работника в месяц за фактический объем учебной нагрузки в неделю;

$С_{т}$ - размер ставки заработной платы педагогического работника в месяц, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю;

$Ф_{н}$ - фактический объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

$Н_{ч}$ - норма часов учебной (преподавательской) работы педагогического работника в неделю за ставку заработной платы в месяц;

$П_{к}$ - повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах; в абсолютных величинах) за квалификационную категорию, применяемый к заработной плате педагогического работника, исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ. При наличии

оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям. При отсутствии повышающих коэффициентов $P_k = 0$.

Кв - компенсационные выплаты;

Св - стимулирующие выплаты;

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогического работника за работу в другой образовательной организации, осуществляемой на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия;

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

б) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены (приостановления) учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) учебных занятий деятельности организации по реализации образовательных программ по указанным основаниям.

Лицам, из числа совместителей, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим занятия во время каникул, оплата за это время не производится.

V. Порядок и условия почасовой оплаты

23. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов организации, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

3) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 22 настоящего Положения.

24. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

25. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплата за выполнение сверхурочных работ;
- оплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплаты за дополнительную работу.

28. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера работникам приведен в приложении 6 к настоящему Положению.

Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области и органов местного самоуправления Копейского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовому договору с работодателем).

29. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и устанавливаются в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

30. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

31. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

32. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

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

1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

3) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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 за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

34. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

35. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

36. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью организации по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся следующие виды работ:

- заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками,

- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями и другая дополнительно оплачиваемая работа.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются на период их выполнения в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю, или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

VII. Виды выплат стимулирующего характера

37. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы;
- выплаты за наличие почетного звания, ведомственных знаков отличия;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников (ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам, единовременная выплата молодым специалистам);
- премиальные выплаты по итогам работы.

38. Размеры выплат за стаж работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности работы с помощью процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором.

Выплата за стаж работы на руководящих должностях устанавливается в абсолютных величинах (приложение № 10).

В стаж работы руководящих работников, в том числе главных бухгалтеров, засчитываются периоды работы на руководящих должностях в муниципальных, государственных и федеральных учреждениях.

В стаж работы педагогических работников включаются периоды работы на педагогических должностях, утвержденных Единым квалификационным справочником.

В стаж работы бухгалтеров засчитываются периоды работы по специальности в муниципальных, государственных и федеральных учреждениях.

В стаж работы специалистов, служащих, учебно-вспомогательного персонала засчитывается стаж работы по специальности, рабочих – общий стаж работы.

Подсчет стажа осуществляется на основании записей в трудовой книжке работника.

В стаж работы засчитывается трудовая деятельность, осуществляемая работником на территории иностранного государства. Подсчет трудового стажа осуществляется в соответствии с правилами подсчета страхового стажа при определении права на пенсию, установленными международными Соглашениями.

Документы, подтверждающие стаж работы за пределами территории Российской Федерации, должны быть переведены на русский язык, а перевод надлежащим образом удостоверен.

39. Выплата, учитывающая особенности деятельности отдельных категорий работников (ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам) (далее – ежемесячная надбавка) осуществляется лицам в

возрасте до 35 лет, окончившим образовательное учреждение среднего и/или высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Ежемесячная надбавка осуществляется в течение 3 последовательных лет со дня принятия на работу.

Ежемесячная надбавка приостанавливается в случаях при предоставлении следующих документов:

- при призыве на военную службу или направлении на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу – военного билета;
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – свидетельства о рождении ребенка (детей);
- при временной нетрудоспособности по беременности и родам – справки медицинской организации установленного образца.

Со дня, следующего после дня прекращения обстоятельств, послуживших основанием для приостановления ежемесячной надбавки, определенных настоящим пунктом, выплата возобновляется.»;

39-1. Выплата, учитывающая особенности деятельности отдельных категорий работников (единовременная выплата молодым специалистам) (далее – единовременная выплата), устанавливается молодым специалистам, трудоустроившимся в 2023 году в организации, в размере, предусмотренном приложением 7 к настоящему Положению.

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное образование или высшее образование, впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Единовременная выплата осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистам в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

Период, на который устанавливается единовременная выплата, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Единовременная выплата осуществляется по основному месту работы 1 раз в год при достижении молодым специалистом стажа работы, предусмотренного приложением 7 настоящего Положения.

40. Выплата за качество работы – за наличие квалификационной категории, и выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников (ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам) относятся к выплатам, носящий обязательный (постоянный) характер.

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

42. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, педагогической выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

43. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие квалификационной категории производится пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

44. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

Перечень выплат стимулирующего характера работникам приведен в приложении 7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников (в дополнительных соглашениях к трудовому договору с работодателем).

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы работников организации, устанавливаемым приказом руководителя организации, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников образовательные организации осуществляют в соответствии с распорядительным правовым актом управления образования администрации.

45. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда и бюджетных сметах, предусмотренных в субсидии, предоставляемой организацией на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя организации с учетом мнения представительного органа.

46. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются приказом руководителя образовательной организации на основании решения комиссии образовательной организации по распределению стимулирующих выплат.

VIII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

47. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2016 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

48. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, кратность увеличивается до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц, осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю организации управление образования администрации Копейского городского округа исходит из необходимости обеспечения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацами первым и вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципальной организации и работы ее руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

49. Оценка сложности труда руководителя организации, масштаба управления и особенностей деятельности организации осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства организацией в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

50. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя организации дополнительного образования (таблица № 1).

Таблица № 1

№ п/п	Тип образовательной организации	Группа оплаты труда руководителей					
		I	II	III	IV	V	VI
1.	Организация дополнительного образования	более 2000	1500-2000	1200-1499	800-1199	400-799	1-399

Группа по оплате труда определяется управлением образования ежегодно до 01 октября на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих объемов.

Группа по оплате труда руководителя вновь открываемой организации устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей.

За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная им до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

51. Размер должностных окладов руководителя организаций по типам образовательных организаций и группам по оплате труда устанавливаются на календарный год в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

52. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации приказом начальника управления образования администрации Копейского городского округа в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

53. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю организации по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя за соответствующий период приказом начальника управления образования администрации Копейского городского округа в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 10 к настоящему Положению и решения комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных организаций. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться по нескольким основаниям одновременно.

Одним из условий осуществления выплат стимулирующего характера руководителям является сохранение организацией размера средней заработной платы отдельных категорий работников на уровне, достигнутом в отчетном году.

54. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям, относятся:

1) выплаты за интенсивность, качество, и высокие результаты работы;

Максимально возможная сумма стимулирующих выплат за участие в экспериментах, апробация, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, проектах,

мероприятиях и за достижение высоких результатов в конкурсах, проектах, мероприятиях в совокупности составляет 10 000 рублей в месяц

2) выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики руководителей;

3) премиальные выплаты по итогам работы.

55. Выплаты стимулирующего характера за достижение высоких показателей эффективности деятельности образовательной организации устанавливаются руководителю приказом начальника управления образования в соответствии с результатами оценки эффективности деятельности образовательных организаций за отчетный период (учебный год). Показатели оценки деятельности образовательной организации устанавливаются распорядительным актом управления образования.

56. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю, за достижение высоких показателей оценки эффективности деятельности образовательной организации в учебном году устанавливаются на учебный год, следующий за отчетным, на основании оценки эффективности деятельности образовательных организаций, подведомственных управлению образования.

57. Стимулирующая выплата за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителю, выполняющему задания, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, приказом начальника управления образования. Данная премия может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, важных заданий, требующих оперативности. Размер выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ определяется комиссией с учетом степени важности выполняемой работы.

59. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается руководителю дифференцированно в зависимости от стажа работы. Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника.

В стаж работы засчитываются периоды работы на руководящих должностях, на государственных (муниципальных) должностях в органах государственной власти (органах местного самоуправления).

60. Руководителю устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за квартал до 50 % должностного оклада (оклада) по результатам достижения показателей эффективности деятельности руководителей организации дополнительного образования детей (приложение 13 к настоящему Положению).

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал выплачиваются один раз в квартал, в течение квартала, следующего за отчетным.

61. Руководителем ежеквартально не позднее 15 числа после отчетного периода заполняется оценочный лист (приложение 14 к настоящему Положению) на основании показателей эффективности деятельности руководителей в соответствии с приложением 13 к данному Положению.

Согласование оценочного листа осуществляется не позднее 20 числа после отчетного периода специалистами управления образования в

соответствии со своей компетенцией на основании сведений отчетов, электронных мониторингов, предоставляемых руководителями, а также на основании результатов мониторинговых и контрольных мероприятий, проводимых управлением образования.

62. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций устанавливаются приказом начальника управления образования на основании протокола решения комиссии.

63. Размер премиальных выплат руководителям может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой дисциплины (размер снижения 10 - 100 %);
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности организации (размер снижения 90 - 100 %);
- несвоевременного предоставления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами, вышестоящими организациями (размер снижения 10 - 100 %);
- выявления фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием) руководителя (размер снижения 70 - 100 %);
- приостановления деятельности организации по вине руководителя (размер снижения 90 - 100 %);
- снижения организацией размера средней заработной платы отдельных категорий работников до уровня, достигнутого в отчетном году.

63. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора в письменной форме с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

64. Должностные оклады заместителей руководителя организации, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются в размере 50 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

65. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

66. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются руководителем организации на основании решения комиссии по стимулированию в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного

самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом мнения представительного органа с учетом приложения 11 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

67. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, бюджетных сметах, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

68. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления образования администрации Копейского городского округа Челябинской области, а также (при наличии) сайтах муниципальных организаций не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В составе информации, предусмотренной абзацем 1 настоящего пункта, подлежащей размещению, указывается полное наименование муниципальной организации, занимаемая должность, а также фамилия, имя, отчество.

В составе размещаемой на официальных сайтах управления образования администрации Копейского городского округа Челябинской области и муниципальных организаций информации, предусмотренной абзацем 1 и 2 настоящего пункта, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в абзаце 1 настоящего пункта, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

69. Руководитель организации в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организации, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.

Х. Заключительные положения

70. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и содержит наименование должностей, профессий, сведения о

количестве штатных единиц данной организации, размере должностного оклада и другую информацию. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с управлением образования администрации Копейского городского округа.

71. Тарификационный список работников утверждается руководителем организации ежегодно по состоянию на 01 сентября текущего года по форме, установленной приложением 12 к настоящему Положению.

72. Управление образования администрации Копейского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих организаций.

Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации – работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

73. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

74. Из фонда оплаты труда организации работникам и руководителю организации может быть оказана материальная помощь при условии экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника, но не более двух окладов в год.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает начальник управления образования администрации Копейского городского округа на основании письменного заявления руководителя. Размер материальной помощи не может превышать одного должностного оклада в год.

В пределах фонда оплаты труда руководителю оказывается материальная помощь, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его письменного заявления в следующих случаях:

- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов по медицинскому назначению;
- смерть близких родственников (супруг, супруга, родители, дети);
- утрата личного имущества руководителя в результате хищения, пожара, затопления, стихийного бедствия.

Материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов (кассовых чеков, квитанций об оплате, копий свидетельства о смерти, в случае покупки лекарства - копий рецепта и чека из аптеки, справок из МВД и МЧС и иных документов, подтверждающих основания для оказания материальной помощи).

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сторож, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик, дворник	6 269
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6 582

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, электрик	6 896
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	7 209
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	9 402
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель 1 класса	10 028

В случае отсутствия профессии, определенной штатным расписанием организации, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих», руководитель организации самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по организации.

Требования к профессиональным категориям установлены на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Уровень квалификации	Профессии и должности	Квалификационные требования к должности	Оклад (рублей)
Первый уровень квалификации	специалист в сфере закупок, работник контрактной службы, контрактный управляющий	среднее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок без предъявления требований к стажу работы	8 462
Второй уровень квалификации	старший специалист в сфере закупок, работник контрактной службы, контрактный управляющий	высшее профессиональное образование бакалавриат, дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации/или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, требования к опыту практической работы не менее трех лет в сфере закупок	8 777
Третий уровень квалификации	ведущий специалист в сфере закупок, работник контрактной службы, руководитель контрактной службы, контрактный управляющий	высшее профессиональное образование — специалист, магистратура, дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации/или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, требования к опыту практической работы не менее четырех лет в сфере закупок	9 089

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей молодежи»
Копейского городского округа

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	секретарь	6 269

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	6 896
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	7 209
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутриведомственная категория.	8 777
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	10 028

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, инженер – программист (программист), специалист по кадрам, юрисконсульт	8 462
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория. Бухгалтер, специалист по кадрам	8 777
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория. Бухгалтер, юрисконсульт	9 089
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование « ведущий ». Бухгалтер, инженер – программист, специалист по охране труда	9 873
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	10 657

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием организации, в Перечне должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», руководитель организации самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по организации.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Старший вожатый, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду	12 066
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, концертмейстер, социальный педагог, тренер – преподаватель	12 538
3 квалификационный уровень	Методист, педагог – психолог, старший педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования, старший тренер – преподаватель	12 850

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательные программы, руководитель структурного подразделения	9 873
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу	10 186

	дополнительного образования детей	
--	-----------------------------------	--

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием организации, в Перечне должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», руководитель организации самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по организации.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культуры, искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры,
искусства и кинематографии ведущего звена»

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
Художник – постановщик	7 836

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава
учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
Звукорежиссер	8 148

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера, устанавливаемых
работникам Муниципального учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

№п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (% , рубли)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда	не менее 4 %
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15%
3. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
3.1	Выплата за выполнение сверхурочных работ	в соответствии с ТК
3.2	Оплата за работу в ночное время	35%
3.3	Оплата за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии с ТК
3.4	Оплата за выполнение работ различной квалификации	в соответствии с ТК
3.5	Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в соответствии с ТК
3.6	Заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	1 000 руб.
3.7	Руководство реализацией эксперимента, апробации, конкурса, проекта, методическими объединениями	20%
3.8	За работу в психолого–медико-педагогических консилиумах и в психолого-педагогических консилиумах	1 000 руб.
3.9	за работу в службе медиации (примирения)	2000 руб.
3.10	за работу в специальных (коррекционных)	20%

	организациях, отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	
3.11	за индивидуальное обучение на дому детей (в соответствии с медицинским заключением)	20%
3.12	Иная дополнительная работа, не входящая в прямые должностные обязанности согласно квалификационным характеристикам	в соответствии с ТК

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим
работникам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим
Муниципального учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат стимулирующего характера	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 300%				
1.1. за участие в экспериментах, апробациях, конкурсах, проектах, мероприятиях до 300%	приказ ДТДиМ	1.1.1.Участие в мероприятиях согласно Плану эксперимента, апробации, проекта;	на период реализации эксперимента. апробации, проекта	2000 руб.
	публикация	1.1.2.Публикации в научно-методических сборниках и журналах;	однократно	5000 руб.
	Программа конференции, семинара	1.1.3.Выступление на конференциях и семинарах муниципального, областного, всероссийского уровней;	однократно	5000 руб.
	Публикация, размещение на официальных	1.1.4.Публикации в СМИ по теме	Однократно	2000 руб.

	сайтах ОО, выше стоящих организаций	эксперимента, проекта;		
	Приказ о зачислении	1.1.5.Соискательство и аспирантура;	Ежемесячно на период обучения	1000 руб.
	Письмо организаторов	1.1.6.Участие в общественных профессиональных организациях, - экспертных сообществах экспертизе проектов инновационного развития.;	Однократно	10 000 руб.
	Договор о сотрудничестве, сетевом взаимодействии	1.1.7.Реализация совместных проектов с ВУЗами, ресурсными центрами	Однократно за проведенные мероприятия согласно Плану работы на период реализации проекта	2000 руб.
	Программа городских, областных всероссийских, международных конференций, конкурсов	1.1.8.Участие в научно-методических конференциях и конкурсах методической направленности	Однократно	2000 руб.
	Приказ , информационное письмо организаторов об итогах конкурса	1.1.9.Высокая результативность участия в конкурсах методической направленности	Однократно	4500 руб.
1.2. достижение высоких результатов в конкурсах, проектах, мероприятиях до 300%	Приказ ГУО, МОиН ЧО	1.2.1. За участие в конкурсах профессионального мастерства городского, областного, всероссийского уровней	Однократно	10 000 руб.

	Приказ ДТДиМ	1.2.2. За участие в конкурсах профессионального мастерства институционального уровня	Однократно	5000 руб.
1.3. за работу с детьми из социально-неблагополучных семей до 20%	Приказ МОиН, ЧО ГУО, ДТДиМ	1.3.1. За участие городских межведомственных профилактических Акциях	Однократно	2000 руб.
	индивидуальный план работы с несовершеннолетними	1.3.2. За организацию индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними, состоящими на профилактическом учете в органах ОВД	ежемесячно	500 руб. за каждого н/л, состоящего на профилактическом учете
1.4. за руководство творческими группами до 50%	Приказ ГУО, ДТДиМ	1.4.1. за руководство в коллективными проектами	на период реализации проекта	2000 руб.
1.5. за выполнение особо важных и ответственных работ до 50%	Приказ ДТДиМ	1.5.1. За организацию и проведение институциональных, конкурсов, мероприятий	однократно	2000 руб.
	Приказ ДТДиМ	1.5.2. За участие в институциональных конкурсах, мероприятиях	однократно	1000 руб.
	Приказ ДТДиМ, ГУО, МОиН ЧО	1.5.3. За организацию и проведение городских, областных конкурсов, мероприятий на базе ОО	однократно	5000 руб.
	Приказ ДТДиМ,	1.5.4. за выполнение отдельных поручений по соблюдению	ежемесячно	4000 руб.

		законодательства в области образования (ИКОП «Сферум»; АИС СГО)		
		1.5.5. За выполнение срочных, ответственных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями работника	ежемесячно	50%
1.6. за сложность выполняемых работ ² до 100%	Приказ ДТДиМ, Аналитическая справка,	1.6.1. за образцовое выполнение муниципального задания	однократно	5000 руб.
	Приказ ДТДиМ, договор с ОО среднеспециального или высшего профессионального образования	1.6.2. за руководство практикой студентов, наставничество	На период практики, стажировки	2000 руб.
	Приказ, информационное письмо организаторов конкурса (отбора)	1.6.3. за образцовое выполнение (предоставление) конкурсных материалов участников образовательного процесса в вышестоящие организации	однократно	5000 руб.
	Приказ ДТДиМ, Аналитическая справка, докладная	1.6.4. за оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	однократно	50%
	Приказ, информационное письмо организаторов конкурса	1.6.5. участие в работе жюри, конкурсов, проектов смотров, олимпиад городского уровня	однократно	2000 руб.
	Приказ, информационное письмо	1.6.6. участие в работе жюри, конкурсов,	однократно	5000 руб.

	организаторов конкурса		проектов смотров, олимпиад областного уровня		
	Приказ, информационное письмо организаторов конкурса		1.6.7.участие в работе жюри, конкурсов, проектов смотров, олимпиад всероссийского уровня	однократно	10 000 руб.
1.7. за победу в конкурсе педагогов, подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, областных конкурсов, фестивалей, соревнований различной направленности школьников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам	Приказ, информационное письмо организаторов конкурса			однократно	5000 руб.
1.8 за наставничество ³ до 100%	Приказ ДТДиМ	МУДО	Участие	На период участия	2000 руб.
1.9 за востребованность дополнительных общеразвивающих программ ⁴ (персонифицированное финансирование дополнительного образования-ПФДО) до 100%	Приказ ДТДиМ	МУДО	Участие	На период участия	2000 руб. (за одну группу)
2. Выплаты за стаж работы (кроме библиотечных работников) до 30% от оклада или от ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной нагрузки в неделю					

от 3 лет до 10 лет	Сведения трудовой книжки		ежемесячно	5%
от 10 до 15 лет	Сведения трудовой книжки		ежемесячно	8%
от 15 лет до 20 лет	Сведения трудовой книжки		ежемесячно	10%
от 20 лет 1 дня и более лет	Сведения трудовой книжки		ежемесячно	15%
3. Выплаты за наличие почетного звания, ведомственных знаков отличия ⁵				
	удостоверение	3.1. за наличие ученой степени (работникам, ведущим педагогическую деятельность): - за ученую степень «кандидат наук» - за ученую степень «доктор наук»	Ежемесячно	1500 руб. 3000 руб.
	удостоверение	3.2. за наличие почетного звания (работникам, ведущим педагогическую деятельность), знака отличия в сфере образования и науки	Ежемесячно	2000 руб.
4. Выплаты за качество выполняемых работ				
4.1. За наличие квалификационной категории				
первая квалификационная категория	Приказ МОиН		ежемесячно	15%
высшая квалификационная категория	Приказ МОиН		ежемесячно	20%

Педагог-методист	Приказ	ежемесячно	25%
Педагог-наставник	Приказ	ежемесячно	25%
4.2. За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности деятельности организации ⁸ до 100%			
4.2.1. сохранность контингента в объединении	Приказ ДТДиМ, аналитическая справка	1 раз в полугодие	2000 руб.
4.2.2. наличие одаренных детей, занимающихся по индивидуальным образовательным программам	Банк данных ОО «Одаренные дети», перечень образовательных программ	ежемесячно	500 руб. (за каждого ребенка)
4.2.3. реализация дополнительных общеобразовательных программ, направленных на выявление и развитие одаренных детей	Приказ ДТДиМ, аналитическая справка	ежемесячно	2000 руб. (за каждую программу)
4.2.4. разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ, направленных на работу с детьми с особыми возможностями здоровья (дети-инвалиды, дети с ОВЗ)	Приказ ДТДиМ, аналитическая справка	ежемесячно	2000 руб. (за каждую программу)
4.2.5. организация работы (проведение мероприятий) с детьми с особыми возможностями здоровья	Приказ ДТДиМ, аналитическая справка	однократно	2000 руб.
4.2.6. реализация авторских образовательных программ	Приказ ДТДиМ, перечень авторских образовательных программ	ежемесячно	2000 руб.
4.2.7. использование дистанционных технологий при реализации дополнительных общеобразовательных	Приказ ДТДиМ, аналитическая справка	ежемесячно	1000 руб.

программ				
4.2.8. наличие выпускников, продолживших образование по выбранному направлению	Приказ ДТДиМ, аналитическая справка. Наличие справок-подтверждений из ОО СПО и ВПО	однократно		1000 руб. (за каждого выпускника)
4.2.9. результативность участия учащихся в социально-значимых акциях и проектах	Приказ ДТДиМ, аналитическая справка	однократно		2000 руб.
4.2.10. проведение инициированных собственных мероприятий с участием социальных партнеров	Приказ ДТДиМ, аналитическая справка	однократно		2000 руб.
4.2.11. работы по обслуживанию собственных мероприятий и мероприятий с внешними организациями	Приказ ДТДиМ, аналитическая справка	однократно		100%
4.3. За подготовку обучающегося, воспитанника- победителя или призера олимпиад, НОУ, творческих конкурсов, спортивных соревнований до 100%				
4.3.1 За подготовку обучающегося, воспитанника-победителя или призера олимпиад, НОУ, творческих конкурсов, спортивных соревнований <u>международного и всероссийского уровней</u> (организаторы Министерство Просвещения, Министерство культуры РФ, Министерство физической	Копии дипломов	За Гран-при (победитель), 1 место	однократно	10 000 руб.
	Копии дипломов	За 2,3 место	однократно	7000 руб.
	Копии дипломов	Дипломант всех степеней	однократно	5000 руб.

культуры, спорта и туризма РФ)	Копии дипломов	За участие	однократно	2000 руб.
4.3.2 За подготовку обучающегося, воспитанника-победителя или призера олимпиад, НОУ, творческих конкурсов, спортивных соревнований <u>регионального, областного уровней</u> (организаторы МОиН ЧО, Министерство культуры ЧО, Министерство физической культуры, спорта и туризма ЧО)	Копии дипломов	За Гран-при, 1 место	однократно	6000 руб.
	Копии дипломов	За 2,3 место	однократно	5000 руб.
	Копии дипломов	Дипломант	однократно	3000 руб.
	Копии дипломов	За участие	однократно	2000 руб.
4.3.3 За подготовку обучающегося, воспитанника-победителя или призера олимпиад, НОУ, творческих конкурсов, спортивных соревнований <u>городского уровня</u> (организаторы управление образования, Управление культуры, Управление физической культуры, Комитет по делам молодежи администрации Копейского	Копии дипломов	За Гран-при, 1 место	однократно	3800 руб.
	Копии дипломов	За 2,3 место	однократно	2500 руб.

городского округа)	Копии дипломов	За участие	однократно	1000 руб.
4.3.4. За подготовку обучающегося, воспитанника-победителя или призера олимпиад, НОУ, творческих конкурсов, спортивных соревнований Конкурсы различных ведомств и общественных организаций)	Копии дипломов	За Гран-при, 1 место	однократно	3800 руб.
	Копии дипломов	За 2,3 место	однократно	2500 руб.
	Копии дипломов	За участие	однократно	1000 руб.

5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников

1) ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам ⁶	3 528 руб.
2) единовременная выплата молодым специалистам: - при стаже работы 1 год - при стаже работы 2 года - при стаже работы 3 года	60 000 руб. 100 000 руб. 140 000 руб.

6. Премияльные выплаты

1) Педагогическим работникам по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год)	до 300%
2) Специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)	до 300%
3) Советникам директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, год, учебный период) ⁷	До 200%

¹ Размер ставки заработной платы учителя (преподавателя) в месяц, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю;

² Оценка сложности работ определяется на основе показателей и/или критериев уровня сложности, разработанных образовательной организацией;

³ Конкретный размер доплаты определяется локальным актом образовательной организации с учетом количества наставляемых;

⁴ Востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}, \text{ где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц;

⁵ При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них. Выплата устанавливается пропорционально учебной нагрузке. Максимальные размеры данных стимулирующих выплат не могут быть выше размеров, установленных настоящим положением. Например, стимулирующая выплата за наличие ученой степени «доктор наук» устанавливается работнику, работающему на 1 ставку и более, – 3000 руб., работающему на 0,5 ставки – 1500 руб.

⁶ Выплата устанавливается согласно пункту 39 Положения;

⁷ Конкретный размер премиальной выплаты определяется на основе оценки достижения показателей/критериев эффективности деятельности советников директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями, разработанных образовательной организацией;

⁸ Выплата устанавливается единовременно по итогам оценки эффективности работы организации в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности деятельности организации.

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Объемные показатели оценки сложности руководства организацией для установления
должностного оклада руководителя организации дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Баллы
1	Количество обучающихся, осваивающих дополнительные общеразвивающие программы	за каждого обучающегося	0,4
2	Количество обучающихся, осваивающих адаптированные дополнительные общеразвивающие программы	за каждого обучающегося	0,6
3	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника	0,5
4	Площадь зданий, в которых ведется образовательная деятельность	за 1 кв. м.	0,02
5	Количество отдельно стоящих зданий, в которых ведется образовательная деятельность	за каждое здание	20
6	Площадь территории, прилегающей к образовательной организации	за 1 кв. м.	0,001
7	Организация работы летней оздоровительной площадки на базе организации дополнительного образования	наличие	30

Максимальное количество баллов по показателям №№ 4, 6 (суммарно) устанавливается не более 2/3 от суммы показателей №№ 1, 2.

Расчет показателя осуществляется путем суммирования списочного состава каждого детского объединения.

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Размер должностного оклада руководителя
Муниципального учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа
по типу образовательной организации и группам оплаты труда

Тип образовательной организации	Группа оплаты труда руководителя					
	I	II	III	IV	V	VI
Организация дополнительного образования	50657	49165	46836	42177	37517	34023

Приложение 10
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю
Муниципального учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада руководителя или фиксированная сумма)
I. Выплаты за интенсивность, качество, и высокие результаты работы	
1. за достижение высоких показателей эффективности деятельности образовательной организации (ежемесячная выплата, устанавливается на учебный год)	
1 место	4000 руб.
2 место	3000 руб.
3 место	2000 руб.
2. за участие в инновационной деятельности (наличие статуса инновационной площадки) экспериментах, апробациях, проектах (ежемесячная выплата устанавливается на период участия)	
- муниципальный уровень	2000 руб.
- региональный уровень	3000 руб.
- всероссийский уровень	4000руб.
3. за участие в мероприятиях, конкурсах¹, олимпиадах¹, соревнованиях¹	
- муниципальный уровень	1000 руб.
- региональный уровень	1500 руб.
- всероссийский уровень	2000 руб.
4. за достижение высоких результатов в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, экспериментах, апробациях, проектах, мероприятиях	
- муниципальный уровень ²	
призер	1500 руб.

	победитель	2000 руб.
- региональный уровень		
	призер	3000 руб.
	победитель	3500 руб.
- всероссийский и международный уровни		
	призер	4500 руб.
	победитель	5000 руб.
5. за победу в конкурсе образовательных организаций, подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, областных конкурсов, фестивалей, соревнований различной направленности школьников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам		5000 руб.
6. за выполнение особо важных и ответственных работ		не более 7000 руб.
7. за руководство творческой группой (ежемесячная выплата, устанавливается на календарный год)		2000 руб.
8. за руководство ресурсным центром (ежемесячная выплата, устанавливается на учебный год)		5000 руб.
II. Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики руководителей		
1. Выплаты за стаж работы на руководящих должностях		
1) до 5 лет		1500 руб.
2) от 5 до 10 лет		2000 руб.
3) от 10 до 15 лет		2500 руб.
4) от 15 до 20 лет		3000 руб.
5) 20 лет и более		3500 руб.
2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания³		
1) за наличие ученой степени - за ученую степень «кандидат наук» - за ученую степень «доктор наук»		1500 руб. 3000 руб.
2) за наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки		2000 руб.
III. Премияльные выплаты по итогам работы		
по итогам работы (квартал) на основе оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации		не более 50%

¹ учитываются конкурсы, олимпиады, соревнования для обучающихся, осваивающих программы дошкольного образования, которые проводятся в соответствии с банком данных, формируемом в течении учебного года специалистами управления образования и МУ ДПО УИМЦ;

² для общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования перечень конкурсов, олимпиад, соревнований утверждается приказом управления образования;

³ при наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них;

⁴ при наличии двух и более ресурсных центров выплата устанавливается за каждый ресурсный центр.

Приложение 11
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру Муниципального учреждения дополнительно образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1. Выплаты за интенсивность, качество, и высокие результаты работы		
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности деятельности организации	до 50%
	2) за участие в экспериментах, апробации, конкурсах, проектах, мероприятиях	до 50%
	3) за достижение высоких результатов в конкурсах, проектах, мероприятиях	до 50%
	4) за выполнение особо важных и ответственных работ	до 50%
	5) за сложность выполняемых работ ¹	до 20%
	6) за работу в службе медиации (примирения)	до 2000 руб.
	7) за руководство творческой группой	2000 рублей
2. Выплаты за стаж работы на руководящих должностях		
	1) до 3 лет	1000 руб.
	2) от 3 до 5 лет	1500 руб.
	3) от 5 до 10 лет	2000 руб.
	4) от 10 до 15 лет	2500 руб.
	5) от 15 до 20 лет	3000 руб.
	6) 20 лет и более	3500 руб.
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания²		
	1) за наличие ученой степени	1500 руб.
	2) за наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки	2000 руб.
4. Премияльные выплаты по итогам работы³		
	по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)	до 50%

- ¹ Оценка сложности работ определяется на основе показателей и/или критериев уровня сложности, разработанных образовательной организацией
- ² При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них.
- ³ При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них: либо за месяц, либо за квартал, либо за полугодие, либо за год

Приложение 12
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Утверждаю: руководитель организации

_____ (подпись, ФИО)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
на ____ ГОД

(полное название общеобразовательной организации, её подчиненность и адрес)

№№ п/п	Фамилия, Имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет, месяцев и дней)	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ	Фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Размер повышения заработной платы		Итого заработная плата (сумма граф 8,9,10,11,12,13)
								За квалификационную категорию	За особенности и специфику работы (классах, группах)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Председатель профсоюзного комитета _____

Подпись, ФИО

Бухгалтер _____

Подпись, ФИО

В случае если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

Приложение 13
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Копейского городского округа

Показатели эффективности деятельности руководителей организаций дополнительного образования,
подведомственных управлению образования администрации Копейского городского округа

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя (расчет индикатора)	Значение индикатора	квартал			
				I	II	III	IV
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	отсутствие предписаний надзорных органов	отсутствие				5% ¹
		отсутствие объективных жалоб	отсутствие	3%	3%	5%	2%
		отсутствие замечаний и предписаний управления образования	отсутствие				4% ¹
2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере бюджетного законодательства (отсутствие предписаний надзорных и контролирурующих органов, объективных жалоб)	отсутствие замечаний и предписаний со стороны органов финансового контроля	отсутствие				5% ¹
		отсутствие замечаний управления образования в рамках ведомственного контроля	отсутствие				4% ¹
3	Информационная открытость образовательной организации	размещение нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности общеобразовательной организации, ее регулярное обновление (в соответствии с «Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации № 582, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»)	да		6%		
4	Обеспечение реализации образовательных программ	Укомплектованность педагогическими кадрами	100%	2% ²			
		Средняя учебная нагрузка педагогических работников	до 1,5 ставки	2% ²			

5	Функционирование системы государственно-общественного управления	Проведение с родителями и общественностью совместных мероприятий (праздники, конференции, семинары и т.д.) ⁴	1-2 мероприятия	2%	2%	3%	2%
			3-4 мероприятия	3%	3%	5%	3%
			более 4 мероприятий	10%	10%	14%	8%
6	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Доля обучающихся-победителей и призеров конкурсов, соревнований регионального и всероссийского уровней от общей численности обучающихся	положительная динамика		8% ³		
			отсутствие динамики либо отрицательная динамика (при показателе > 0%)		6% ³		
7	Функционирование информационных систем («Сетевой Город. Образование», «Мониторинг библиотек», «Аверс: Библиотека» и др.)	Своевременное размещение актуальной информации в информационных системах	да (на основе данных мониторинга)		5%	7%	4%
8	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Полнота исполнения плана ФХД Отсутствие простроченной кредиторской и дебиторской задолженности	95%-100%	10% ¹			
			отсутствует	5%	5%	7%	5%
9	Выполнение муниципального задания	Полнота исполнения муниципального задания	90%-100%	5% ¹			
10	Добросовестное исполнение обязанностей руководителем	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации Процент участия в мероприятиях, проводимых управлением образования	да	7%	7%	9%	7%
			50% - 69%	2%	2%	3%	2%
			70% - 90%	4%	3%	5%	3%
			более 90%	6%	6%	8%	6%
			max	50%	50%	50%	50%

¹ данные предоставляются по итогам календарного года

² данные предоставляются на основании статистической отчетности ФСН ДО-1

³ данные предоставляются по итогам учебного года

⁴ данные предоставляются на основании мониторинга сайтов образовательных организаций (Раздел «Работа с родителями»)

Приложение 14
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Копейского городского округа
Оценочный лист эффективности деятельности руководителя

(наименование образовательной организации)

_____ квартал 20__ г.

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя (расчет индикатора)	Значение индикатора	проценты		
				руководитель образовательной организации	специалист управления образования	подпись специалиста управления образования
Итого						

Руководитель
образовательной организации

(подпись)

«_____» _____ 20__ г.