

Управление образования Ленинск-Кузнецкого городского округа  
муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования  
«Дворец творчества детей и учащейся молодежи»

Согласовано:  
Председатель управляющего совета  
МБОУ ДО «Дворец творчества»  
Л.Г. Мананникова  
«01» 02 2022 г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ ДО «Дворец творчества»  
С.В. Харитонова  
приказом от «01» 02 2022 г. № 45



ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Дворец творчества детей и учащейся молодежи»  
Ленинск-Кузнецкого городского округа  
новая редакция

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ ДО «Дворец творчества»  
О.В. Фролова  
«01» 02 2022 г.

Принято  
на общем собрании трудового коллектива  
МБОУ ДО «Дворец творчества»  
Протокол от 01.02.2022 № 2

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и учащейся молодежи» (далее - Положение) разработано в соответствии постановлением Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 12.10.2021 № 616 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений», на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого городского округа, созданных в форме учреждений, в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и учащейся молодежи» (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, утвержденного постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 21.03.2011 № 368 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа»;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзным комитетом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета Ленинск-Кузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и

стимулирующего характера.

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

1.5. При выплате заработной платы работнику Учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного постановления администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа.

## **2. Порядок формирования систем оплаты труда**

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

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

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

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

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

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

2.1.4. Руководитель Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$ , где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед – базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и учащейся молодежи», согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Положение о стимулировании работников Учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

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

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем Учреждения

в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$ , где:

ФОТ<sub>ц</sub> – централизованный фонд;

ФОТ<sub>оу</sub> – фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

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

2.2.1. Зарплата работников Учреждений включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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

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

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Зарплата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП – заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times К1)$ , где:

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

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

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

К4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

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

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

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

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

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

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам Учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае, если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

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

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, со дня присвоения, награждения.

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

2.2.6. Настоящим Положением предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

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

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

### 2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

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

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

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

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

Н ч – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

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



2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс) исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

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

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

- изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в

неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Нч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес. } i$ , где:

ФОТ почас. – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагога, руб;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Нч мес.  $i$  – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес.  $i$  – фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

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

2.5.3. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате Учреждения (например, работники общеобразовательных учреждений, учреждений культуры, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, в том числе руководителя Учреждения, его заместителей, составляет 40 часов в неделю.

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

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (заведование учебными кабинетами и др.).

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

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

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

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

- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях обеспечения безопасности образовательного процесса, порядка и дисциплины при проведении конкурсов, воспитательных мероприятий разного уровня.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется приказами и может быть связана с заведованием кабинетами, организацией воспитательной работы (по профессиональной ориентации и др.)

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (заведование учебными кабинетами и др.).

## 2.8. Порядок определения уровня образования

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

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

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца

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

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

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

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

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

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное и вечернее время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в соответствии со

статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области – Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса в следующих размерах:

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

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 часов до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области – Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

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

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

3.7. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

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

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

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

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и учащейся молодежи» (Приложение № 2 к настоящему Положению) и согласовываются с профсоюзным комитетом.

#### **5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей**

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



5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается управлением образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.3. Руководителю Учреждения, его заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются управлением образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа, вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Школы (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа - главного распорядителя средств бюджета, в ведении которого находится Учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

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

5.6. Управление образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа - главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находится Учреждение, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) в кратности от 1 до 5.

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

## **6. Заключительные положения**

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данной организации.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном управлением образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и учащейся молодежи».

**Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и учащейся молодежи» вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.04.2022 г.**

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Дворец творчества детей и учащейся молодежи»

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ, за которые установлены доплаты	Размеры доплат (в %, в рублях)	Срок, на который устанавливается доплата
1.	За условия труда, отклоняющиеся от нормальных		
1.1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании результатов специальной оценки условий труда) (ст. 147 ТК РФ)	4% от тарифной ставки (оклада).	На период работы во вредных условиях труда
1.2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	30% (процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику).	На учебный год
1.3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	На месяц
1.4.	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.	На месяц
1.5.	За работу в выходные и праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам.	На месяц
1.6.	За работу в ночное время	Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере - 40 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.	На месяц

1.7.	За работу в вечернее время	Каждый час работы в вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере - 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.	На месяц
2.	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью		
2.1.	За заведование учебным кабинетом	200 рублей	На учебный год
2.2.	За заведование спортивным залом	200 рублей	На учебный год
2.3.	За заведование актовым залом	200 рублей	На учебный год
2.4.	За заведование музеем	200 рублей	На учебный год
2.5.	За заведование отделом	1000 рублей	На учебный год
2.6.	За организацию работы по профессиональной ориентации обучающихся	1000 рублей	На учебный год
3.	Доплата до минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ)	По приказу	На месяц

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Дворец творчества детей и учащейся молодежи»

Положение  
о стимулировании работников  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Дворец творчества детей и учащейся молодежи»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и учащейся молодежи» (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и учащейся молодежи» (далее - Учреждение) в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

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

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

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

Конкретные виды и доли каждого вида выплат Учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по

премированию (далее - Комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

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

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

2.2. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

2.3. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму подтверждения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников.

2.4. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.7. Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Размер выплат, разовых премий и материальной помощи может устанавливаться Учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

Премии за реализацию отдельных видов деятельности Учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа Учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие премии работникам, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления Ленинск-Кузнецкого городского округа, управлением образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа, администрацией Учреждения.

Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

2.10. Перечень стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

п. п	Наименование стимулирующих выплат	Категория работников	Размер выплат, рублей	Период подведения итогов	Срок, на который устанавливается выплата
2.10.1.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	АУП	6000	по факту	год
2.10.2.	Подготовка реквизита и раздаточного материала для учащихся и педагогов в конкурсах, проведения мероприятий	педагогические работники, УВП	4000	по факту	месяц
2.10.3.	Разработка экспозиций и оформление выставок	педагогические работники, УВП	4000	по факту	месяц
2.10.4.	За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	АУП, педагогические работники, УВП	6000	по факту	месяц
2.10.5.	За интенсивность труда при подготовке учащихся к конкурсам муниципального, регионального, федерального и международного уровня	педагогические работники, УВП	3000	по факту	месяц
2.10.6.	За мероприятия по организации новых мест дополнительного образования	АУП, педагогические работники	4000	по факту	месяц

	детей в рамках проекта «Успех каждого ребенка»				
2.10.7.	Информационная и техническая поддержка сайта Учреждения	педагогические работники	5000	ежемесячно	месяц
2.10.8.	Информационные мероприятия о деятельности и достижениях учреждения в СМИ, на сайте учреждения, социальных сетях	педагогические работники, УВП	1000	ежемесячно	месяц
2.10.9.	Ведение документации по составу обучающихся (приказы, движение, выдача справок)	педагогические работники	3000	по факту	год
2.10.10.	За эффективное взаимодействие с представителями сторонних организаций, СМИ, родителями (законными представителями) по вопросам организации ПФДО	педагогические работники	6000	по факту	месяц
2.10.11.	Своевременное и качественное ведение и систематизация документации Учреждения	АУП, педагогические работники	3000	по факту	месяц
2.10.12.	Подготовка архива Учреждения	АУП, педагогические работники	2000	по факту	месяц
2.10.13.	Своевременное, качественное и достоверное заполнение данных в электронные базы: АИС, Доксель, электронная школа 2.0	педагогические работники	3000	по факту	год
2.10.14.	Выполнение обязанностей по размещению информации на официальных сайтах	педагогические работники	1000	по факту	месяц
2.10.15.	Выполнение обязанностей, функций и полномочий контрактного управляющего	АУП	5000	ежемесячно	год
2.10.16.	Своевременное заполнение и обновление информации на облачных сервисах по запросу вышестоящих организаций	АУП, педагогические работники	2000	по факту	месяц
2.10.17.	Организация, проведение и техническая поддержка массового компьютерного тестирования, анкетирования, опросов, апробаций и т.д.	педагогические работники	2000	по факту	месяц
2.10.18.	Организация и проведение массовых мероприятий городского уровня с учащимися, педагогами, с привлечением общественности (акции, конкурсы, концерты, смотр-конкурсы, квесты, слеты, фестивали и т.п.)	педагогические работники	6000	по факту	месяц
2.10.19.	Оказание помощи в проведении массовых мероприятий городского уровня с учащимися, педагогами, с привлечением	педагогические работники, УВП	3000	по факту	месяц



	общественности (акции, конкурсы, концерты, смотры-конкурсы, квесты, слеты, фестивали и т.п.)				
2.10.20.	Экспертиза программ для размещения в Навигаторе дополнительного образования детей Кузбасса - организация работы - участие в работе комиссии	педагогические работники	6000 4000	по факту	месяц
2.10.21.	Своевременное и оперативное принятие мер по устранению аварийной ситуации	работники Учреждения	1000	по факту	месяц
2.10.22.	Подготовка организации к новому учебному году	работники Учреждения	3000	по факту	месяц
2.10.23.	Качественная и своевременная сдача отчетов в Министерство образования Кузбасса, областные организации дополнительного образования, управление образования	АУП, педагогические работники	2000	по факту	месяц
2.10.24.	Сопровождение учащихся в профильных сменах, туристических слётах, конкурсах, фестивалях, КВН и других мероприятиях с длительным (более 2 дней) пребыванием в других городах	педагогические работники	5000	по факту	месяц
2.10.25	За выполнение работ по охране труда, ГО и ЧС, по обеспечению пожарной безопасности	АУП, педагогические работники	3000	по факту	год
2.10.26	За интенсивность труда при выполнении работ по содержанию автобуса в надлежащем техническом состоянии	водитель	5000	по факту	месяц
2.10.27	Обеспечение сохранности вверенного имущества	водитель	3000	по факту	месяц

#### 2.11. Перечень стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

п. п	Наименование стимулирующих выплат	Категория работников	Размер выплат, рублей	Период подведения итогов	Срок, на который устанавливается выплата
2.11.1.	Представление педагогического опыта в рамках семинаров, конференций, образовательных форумов (мастер-класс, открытое занятие, круглый стол, мероприятие)	АУП, педагогические работники		по факту	полгода

	- на региональном уровне - на городском уровне		2000 1000		
2.11.2.	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования в изданиях организаций, подведомственных Министерству образования Кузбасса	педагогические работники	3000	по факту	год
2.11.3.	Прохождение процедуры сертификации профессиональной подготовки педагога (региональный уровень)	педагогические работники	1000	по факту	год
2.11.4.	Выполнение показателей по охвату дополнительным образованием учащихся в возрасте от 5 до 18 лет. Количество учащихся/относительно учебного плана от 4 до 5% от 5 до 10% 10% и более	педагогические работники	1000 2000 3000	ежемесячно	год
2.11.5.	Удельный вес учащихся, результативно участвующих в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального, федерального, международного уровня (от количества учащихся детского объединения) 30-39% 40-59% 60% и более	педагогические работники	2000 3000 4000	декабрь	год
2.11.6.	Наличие учащихся - победителей и призеров творческих конкурсов, выставок, соревнований <u>очно</u> Международный, федеральный Региональный Муниципальный <u>заочно</u> Международный, федеральный Региональный Муниципальный	педагогические работники	1500 1000 500 1500 1000 500	по факту	полгода месяц
2.11.7.	Наличие учащихся - победителей и призеров очных научно-практических конференций по уровням: Всероссийский Региональный	педагогические работники	3000 2000	по факту	полгода

	Муниципальный		1000		
	<u>Участие</u> Всероссийский Региональный Муниципальный		1500 1000 500		3 месяца
2.11.8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, проводимых Министерством РФ, Министерством образования Кузбасса, КРИПКипРО, КРИРПО, областными учреждениями дополнительного образования, управлением образования	педагогические работники		по факту	
	<u>Победитель</u> Всероссийский Региональный Муниципальный		5000 3000 2000		год
	<u>Призер</u> Всероссийский Региональный Муниципальный		3000 2000 1000		год
	<u>Участник</u> Всероссийский Региональный Муниципальный		2000 1000 500		месяц
2.11.9.	Участие в конкурсах на получение грантов (социально-значимые проекты и др.)	АУП, педагогические работники		по факту	
	<u>Победитель</u> Всероссийский Региональный Муниципальный		5000 3000 2000		год
	<u>Участник</u> Всероссийский Региональный Муниципальный		3000 2000 1000		месяц
2.11.10	За работу с коллективом, имеющим звание «Образцовый детский коллектив Кузбасса» на период срока действия звания	педагогические работники	4000	по факту	год
2.11.11	Отсутствие ДТП и штрафов за нарушение ПДД	водитель	5000	по факту	месяц
2.11.12	Своевременная сдача отчетной финансовой документации	АУП, педагогические работники, водитель	2000	по факту	месяц

2.12. Специальная выплата педагогическим работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере **8046 рублей** (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

2.13. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере **5748 рублей** (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2.14. Специальная выплата педагогам дополнительного образования (кроме внешних совместителей), не являющиеся молодыми специалистами, впервые приступившим к работе в учреждении по данной должности в размере **3000 рублей** выплачивается ежемесячно по основному месту работы в течение первого года работы.

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

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

Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

2.16. Перечень стимулирующих выплат по итогам работы

п. п	Наименование стимулирующих выплат	Категория работников	Размер выплат, рублей	Период подведения итогов	Срок, на который устанавливается выплата
2.16.1	Премияльные выплаты по итогам работы за год при условии соблюдения трудовой дисциплины и качественного исполнения должностных обязанностей с учетом личного вклада работника	работники Учреждения	до 10000	декабрь	месяц
2.16.2	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц при условии соблюдения трудовой дисциплины и качественного исполнения должностных обязанностей с учетом личного вклада работника	работники Учреждения	4000	ежемесячно	месяц

2.17. Иные поощрительные и разовые выплаты:

п. п	Наименование стимулирующих выплат	Категория работников	Размер выплат, рублей	Период подведения итогов
2.17.1.	К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70,75)	работники Учреждения	2000	месяц
2.17.2.	В связи с длительным лечением и (или) оперативным вмешательством	работники Учреждения	3000	месяц
2.17.3.	Со смертью членов семьи (муж, жена, родители, дети)	работники Учреждения	4000	месяц
2.17.4.	Присвоение почетных званий и наград Российской Федерации награждение знаками отличия, ведомственными наградами Российской Федерации (Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации)	работники Учреждения	3000	год
2.17.5.	Присвоение почетных званий и награждение знаками отличия, орденами и медалями Кемеровской области - Кузбасса	работники Учреждения	3000	год
2.17.6.	Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Администрации Правительства Кемеровской области - Кузбасса, Почетной грамотой, Благодарственным письмом министерства образования Кузбасса	работники Учреждения	2000	полгода
2.17.7.	Награждение знаками отличия, медалями Ленинск-Кузнецкого городского округа	работники Учреждения	2000	полгода
2.17.8.	Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа	работники Учреждения	1000	полгода

2.8. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением

функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора Учреждения.

При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора Учреждения.

Пролито и продумеровано

30 листов

Директор МБОУ ДО  
«Дворец творчества»

С.В. Харитонова

