
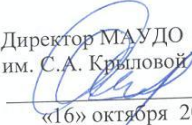


Согласовано:  
Председатель профсоюзного  
Комитета  
 Н.Н.Яблочнюк  
«16» октября 2017 г.

Утверждаю:  
Директор МАУДО ДЮЦ «Ровесник»  
им. С.А. Крыловой  
 О.Ю.Савенкова  
«16» октября 2017 г.

**Положение об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеского центра «Ровесник» имени  
Светланы Алексеевны Крыловой»  
муниципального образования Кандалакшский район**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеского центра «Ровесник» (далее МАУДО «ДЮЦ «Ровесник» им.С.А. Крыловой») (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 23.07.2013 №1513 и устанавливает систему оплаты труда работников МАУДО «ДЮЦ «Ровесник» им. С.А. Крыловой» (далее – учреждение).

Положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения, включающий размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области на 2015-2017 годы от 28.11.2014г.

1.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения за счет субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательных учреждений и учреждений образования в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда учреждения (**Приложение № 1**).

## III. Порядок и условия оплаты труда

### 1. Порядок оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов, служащих, профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников учреждения установлены размеры должностных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (**Приложение №2**).

3.1.5. Педагогическим и другим работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам.

3.1.6. Педагогическим работникам, заместителям руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

3.1.7. Специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности в размере 0,25 в соответствии с перечнем должностей специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа, имеющих право на установление повышенных должностных окладов.

3.1.8. В должностной оклад педагогических работников, заместителей руководителя учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями к должностному окладу в размере 50,00 рублей, которая образует новый должностной оклад.

3.1.9. Повышающие коэффициенты к должностному окладу, предусмотренные в п.п.3.1.6.-3.1.8. образуют новые должностные оклады.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

## 2. Компенсационные выплаты

3.2.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1). Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных, опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2). Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В соответствии с законодательством за работу в районе с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений устанавливаются:

- районный коэффициент 50%;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера до 80%.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 % от должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.2.3. С целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях принимаются необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

### 3. Стимулирующие надбавки

3.3.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1). Стимулирующие надбавки:

- за высокие результаты работы, за сложность, напряженность (интенсивность),
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

2). Повышающие коэффициенты к новому должностному окладу:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент за библиотечный стаж.

3). Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии и т.д.

4). Выплаты мер социальной поддержки.

5). Материальная помощь

3.3.2. Размеры стимулирующих надбавок устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. При применении к должностному окладу (окладу) повышающего коэффициента за квалификационную категорию, образующего новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

3.3.3. Надбавки стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и регламентируются Порядком установления выплат стимулирующего характера (Приложение № 3).

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.4. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производит руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

3.3.5. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, при наличии средств в фонде оплаты труда, могут устанавливаться повышающие коэффициенты за:

- почетное звание "Заслуженный учитель", "Заслуженный художник" – в размере до 15% к новому должностному окладу;
- «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере до 10% к новому должностному окладу;
- работникам, награжденным наградами Правительства Российской Федерации - в размере до 10% к новому должностному окладу.

3.3.6. Работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к новому должностному окладу с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к новому должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения

персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Надбавка по персональному повышающему коэффициенту к новому должностному окладу носит стимулирующий характер. Персональный повышающий коэффициент к новому должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение календарного года и может быть пересмотрен в течение этого года.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

Размер надбавки по персональному повышающему коэффициенту к новому должностному окладу определяется путем умножения размера нового должностного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

3.3.7. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, заместителям руководителей учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к новому должностному окладу без учета учебной нагрузки (пропорционально учебной нагрузке, но не более, чем на ставку).

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет к новому должностному окладу:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 0,15;
- при выслуге свыше 15 лет – 0,20

3.3.8. Повышающий коэффициент за библиотечный стаж работы устанавливается к должностному окладу:

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,2,
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,25,
- при стаже работы от 15 до 20 лет – 0,3,
- при стаже работы от 20 до 25 лет – 0,35,
- при стаже работы от 25 и более лет – 0,4.

3.3.9. Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании по итогам работы учитываются результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных Положением о материальном стимулировании работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.3.10. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Особо важными или срочными работами считаются:

- работы по подготовке объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий: научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Премия может назначаться также за конкретный вид выполняемой работы, если такая работа отвечает, хотя бы одному из следующих условий:

- требует длительного подготовительного этапа;
- охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;
- улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

способствующие привлечению дополнительных финансовых и материальных средств.

3.3.11. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилей сотрудников 50 лет и далее каждые 5 лет со дня рождения, юбилейные даты учреждений), проработавшим в Учреждении непрерывно не менее 1 года и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград и т.д.

При награждении работника учреждения Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ производится единовременная выплата согласно Положения о Почетной грамоте Министерства образования и науки РФ.

При награждении работника учреждения почетной грамотой органов власти регионального или муниципального уровня размер единовременной премии устанавливается в соответствии с Положением о Почетной грамоте.

При награждении работника учреждения грамотой учреждения размер единовременной премии устанавливается в соответствии с Положением о грамоте детско-юношеского центра «Ровесник» им. С.А. Крыловой.

3.3.12. В целях социальной поддержки работников учреждения устанавливается следующий перечень видов выплат мер социальной поддержки работников:

- материальная помощь педагогическим работникам;
- единовременное пособие и ежемесячная надбавка педагогу-молодому, специалисту;
- единовременное пособие педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости.

Выплаты мер социальной поддержки производятся работникам учреждения в следующих размерах:

- материальная помощь педагогическим работникам (за исключением внешних совместителей) – ежегодно в размере 1 должностного оклада, но не более, чем на ставку (либо пропорционально учебной нагрузке, занимаемой ставке). На материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются;

- педагогу – молодому специалисту: единовременное пособие при трудоустройстве в размере 6 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются), ежемесячная надбавка в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу;

- педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременное пособие в размере 3 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

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

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа;
- при 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.

3.3.14. Материальная помощь может быть выплачена в пределах утвержденного фонда оплаты труда: при рождении ребенка, в связи с выходом на пенсию, в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника); в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи; в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом руководителя учреждения.

#### **IV. Особенности оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера**

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

4.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждения, трудовым договором.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.5. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты мер социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников учреждения.

#### **V. Заключительные положения**

5.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих учреждения.

5.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

### Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

1. Фонд оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times H,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

N – региональный (муниципальный) норматив финансирования за исключением учебных расходов;

H – прогнозируемая среднегодовая численность обучающихся на очередной финансовый год.

Управление образования, осуществляющее функции и полномочия учредителя в пределах средств, предусмотренных в районном бюджете на оплату труда, распределяет (перераспределяет) объемы указанных средств между учреждениями в Порядке, установленном учредителем.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующие части.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_с) + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_ст,$$

где:

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТ<sub>с</sub> – специальная часть ФОТ.

Обеспечивает выплату повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) работников учреждений за:

- квалификационную категорию педагогических работников,
- специфику учреждения (работы),
- работу в сельской местности и поселках городского типа.

ФОТ<sub>к</sub> – компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

3. Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и специальной частей ФОТ.

4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_с + \text{ФОТ}_к = 75 \% \text{ ФОТ},$$

$$\text{ФОТ}_ст = 25 \% \text{ ФОТ}$$



**1. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (в рублях)**

|   |  |         |
|---|--|---------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности учебно-вспомогательного персонала первого уровня»  | Секретарь учебной части  | 3567,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня»: |  |         |
| 2-ой квалификационный уровень   | Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор | 6364,00 |
| 3-ий квалификационный уровень   | Методист   | 6583,00 |

**2. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ (в рублях)**

|  |                             |         |
|--|-----------------------------|---------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | Заведующий костюмерной      | 5924,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь, звукооператор | 6144,00 |

**3. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (в рублях)**

|  |  |  |
|--|--|--|
| Должности, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные должности |  |  |
|--|--|--|

|   |   |         |
|---|---|---------|
| первого уровня:   |   |         |
| 1-ый квалификационный уровень   | Кассир  | 3567,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ<br>общеотраслевые должности<br>второго уровня:  |   |         |
| 1-ий квалификационный уровень   |   |         |
| 3-ий квалификационный уровень   | Начальник хозяйственного отдела   | 4561,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ<br>общеотраслевые должности<br>третьего уровня: |   |         |
| 1-ый квалификационный уровень   | Бухгалтер, документовед, инженер-электроник, экономист  | 5533,00 |
| 2-ой квалификационный уровень   | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутривидовая категория | 5655,00 |
| 3-ий квалификационный уровень   | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутривидовая категория | 5778,00 |

**4. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ (в рублях)**

|   |  |         |
|---|--|---------|
| Должности, отнесенные к ПКГ<br>«Общеотраслевые профессии<br>рабочих первого уровня» 1-ого<br>квалификационного уровня (1,2,3<br>квалификационные разряды) | Гардеробщик, дворник, уборщик<br>служебных помещений, сторож,<br>рабочий по стирке белья и ремонту<br>спецодежды | 3381,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ<br>«Общеотраслевые профессии<br>рабочих второго уровня» 1-ого<br>квалификационного уровня (4,5<br>квалификационные разряды)   | Рабочий по комплексному<br>обслуживанию и ремонту зданий   | 3531,00 |

**5. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ  
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (в рублях)**

|  |                    |         |
|--|--------------------|---------|
| Должности, отнесенные к ПКГ<br>«Средний медицинский и<br>фармацевтический персонал»<br>3-ий квалификационный уровень | Медицинская сестра | 6144,00 |
|  |                    |         |

**Порядок  
установления выплат стимулирующего характера  
работников МАУДО «ДЮЦ «Ровесник» им. С.А. Крыловой»**

- 1.1 Настоящий Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам МАУДО «ДЮЦ «Ровесник» им. С.А. Крыловой» (далее Порядок) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества и эффективности работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.2 Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013г. №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»)  
Порядок предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок их установления.  
Порядок распространяется на заместителей руководителя, относящихся к педагогическим работникам, педагогических работников учреждения, работников учреждения.
- 1.3 Система стимулирующих выплат включает в себя:
  - персональный повышающий коэффициент;
  - повышающий коэффициент за выслугу лет;
  - надбавки за сложность напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
  - премии;
  - персональные надбавки за почетные звания, наличие наград Правительства РФ.
- 1.4 Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

## **2. Определение размера надбавки за высокие результаты в работе**

- 2.1 Размер надбавки за высокие результаты работникам учреждения определяется на основании показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения.
- 2.2 Критерии оценки, условия получения надбавки для педагогических работников учреждения устанавливаются по следующим показателям:
- Качество знаний по дополнительной общеобразовательной программе (по результатам промежуточной, итоговой аттестации);
  - Результативность и участие обучающихся в научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, экспедициях, слетах, форумах и иных формах интеллектуально-творческой деятельности;
  - Повышение профессионального мастерства;
  - Уровень разработки и использования методического и информационно-коммуникационного обеспечения образовательного процесса, участие в инновационной, экспериментальной деятельности, деятельность стажировочных площадок;
  - Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством работы педагога;
  - Создание элементов образовательной инфраструктуры, обеспечение безопасности участников образовательного процесса;
  - Соблюдение исполнительской дисциплины.
- 2.3 Размер надбавки за высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Максимальное надбавка устанавливается до 150%, в зависимости от веса каждого критерия.

## **3. Порядок установления надбавки за высокие результаты работы**

- 3.1 Установление надбавки за высокие результаты в работе педагогическим работникам учреждения осуществляется один раз в квартал приказом руководителя учреждения, по результатам работы за квартал. Оценка деятельности работников для установления надбавки за высокие результаты в работе производится комиссией по оплате труда учреждения в срок до 15 числа месяца после отчетного квартала. До 12 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, комиссия (назначенная приказом директора) рассматривает оценочные листы (представленные педагогами) результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения (приложение к Порядку №3/1)

## **4. Порядок установления надбавок за сложность, напряженность (интенсивность)**

- 4.1 Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) осуществляется ежемесячно, за отработанное время. (приложение к Порядку 3/2)
- 4.2 Решение об установлении надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и ее размере принимается руководителем учреждения с учетом следующих условий:
- Организация работы с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами;
  - Привлечение обучающихся, состоящих на профилактическом учете в ПДН/ОВД, КДН и ЗП;
  - Организация каникулярного отдыха детей;

- Осуществление наставничества;
  - Организация и реализация сетевого взаимодействия
- 4.3 При занятии работником более одной должности (ставки) (совместительство), надбавки устанавливаются по каждой должности (ставке) отдельно.
- 4.4 Указанные надбавки могут быть сняты приказом руководителя при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении задания, нарушении трудовой дисциплины или добровольном отказе работника от выполнения работ, определенных установленной надбавкой.
- 4.5 Стимулирующие надбавки работникам учреждения, начисляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

## **5 Премии:**

- 5.1 Премии, установленные приказом руководителя учреждения начисляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, за исключением показателей премирования, установленных в количественном показателе и минимальном размере оплаты труда (МРОТ федеральный). (приложение №3/3)

## **Понижающие факторы**

1. Премия работникам всех категорий не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, оформленных приказом по учреждению, в течение трех месяцев с момента нарушения.

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников МАУДО «ДЮЦ «Ровесник»

Перечень должностей и профессий работников МАУДО «ДЮЦ «Ровесник» им. С.А  
Крыловой, относимых к основному персоналу

Педагог дополнительного образования  
Педагог-организатор  
Методист  
Концертмейстер

Приложение № 3/1 к Положению об оплате труда  
работников МАУДО ДЮЦ «Ровесник» им. С.А. Крыловой

Утверждено приказом директора  
№ \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

**Перечень показателей оценки  
эффективности деятельности педагогических работников МАУДО ДЮЦ «Ровесник» им. С.А. Крыловой  
для назначения надбавок стимулирующего характера  
за высокие результаты в работе**

|    | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности         | Условия получения выплаты            | Размер выплаты (% от должностного оклада)  | периодичность |
|----|---|--------------------------------------|--|---------------|
| I. | Качество знаний по дополнительной общеобразовательной программе | С высоким уровнем освоения программы | 20<br>10<br>81% и более<br>51-80%<br>(A/B) x 100%,<br>где А - число обучающихся, получивших по результатам итоговой аттестации результаты соответствующие уровням знаний «высокий» и «средний»;<br>В - общая численность обучающихся (детского объединения).<br>Для педагогических работников, осуществляющих обучение в нескольких группах, определяется средний процент: результаты по каждой группе складываются, и полученная сумма баллов делится на число групп. | полугодие     |

|     |  |                                    |                          |  |            |
|-----|--|------------------------------------|--------------------------|--|------------|
| 2.  | Участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, экспедициях, слетах, форумах   | Участие не менее 2-х раз в квартал | 10<br>9<br>7<br>5<br>3   | Международный-<br>Федеральный уровень -<br>Региональный уровень -<br>Муниципальный уровень -<br>Уровень учреждения - | квартально |
| 2.1 | Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, экспедициях, слетах, форумах  | За каждого победителя и призера    | 12<br>9<br>7<br>5<br>3   | Международный<br>Федеральный уровень -<br>Региональный уровень -<br>Муниципальный уровень -<br>Уровень учреждения -  | квартально |
| 3.  | Участие и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства  | Призовое место                     | 25<br>15<br>10<br>5      | Федеральный уровень -<br>Региональный уровень -<br>Муниципальный уровень -<br>Участие в конкурсах                    | квартально |
| 4.  | Участие и результативность в разработке проектов, соискание грантов  |                                    | 25<br>15<br>10<br>5      | Федеральный уровень -<br>Региональный уровень -<br>Муниципальный уровень -<br>Участие                                | квартально |
| 4.1 | Организация и проведение мероприятий для педагогических работников и обучающихся в области научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной и иной деятельности | За каждое мероприятие              | 25<br>20<br>15<br>5<br>3 | Международный<br>Федеральный уровень -<br>Региональный уровень -<br>Муниципальный уровень -<br>Уровень учреждения -  | квартально |

|    |  |  |                  |                                  |            |
|----|--|--|------------------|----------------------------------|------------|
| 5. | Обобщение, распространение опыта   | <p>1. Проведение открытых занятий, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий</p> <p>2. Наличие публикаций в методических печатных изданиях (за каждую публикацию)</p> <p>3. Размещение материалов из опыта работы на сайте ИМЦ, в региональном хранилище информационных ресурсов, сайте учреждения (1-3 раза в месяц)</p> | 5<br>10<br>до 15 | 1 раз<br>2 раза<br>более 2-х раз | квартально |
| 6. | отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога   | Отсутствие обоснованных жалоб  | 5                |                                  | квартально |
| 7. | Отсутствие травматизма у учащихся, иных несчастных случаев, происшедших по причине нарушений требований СанПин, охраны труда, халатного отношения работника к своим обязанностям | Отсутствие травматизма   | 3                |                                  | квартально |
| 8. | Оформление учебных кабинетов, зала (тематичность, эстетичность, своевременность)   | Качество оформление кабинетов  | 5                |                                  | квартально |



|   |  |   |                   |
|---|--|---|-------------------|
| <p>9. Своевременное и качественное оформление документации, представление отчетности и материалов</p> | <p>1. Отсутствие замечаний по ведению журнала учета работы педагога по результатам проверок.<br/> 2. Своевременное представление качественных отчетов, планов на месяц и материалов<br/> Наличие не представленных в установленные сроки отчетов и материалов, несоответствующего качества</p> | <p>5<br/><br/>5<br/><br/>Снижается на 2% (за каждый случай)</p> | <p>квартально</p> |
|---|--|---|-------------------|

Приложение № 5/2 к Положению об оплате труда  
 работников МАУДО ДЮЦ «Ровесник» им. С.А. Крыловой

Утверждено приказом директора  
 № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г.

**Перечень показателей оценки  
 эффективности деятельности педагогических работников МАУДО ДЮЦ «Ровесник» им. С.А. Крыловой  
 для назначения надбавок стимулирующего характера  
 за сложность, напряженность (интенсивность)**

|    | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности                          | Условия получения выплаты  | Размер выплаты (% от должностного оклада) | периодичность |
|----|--|--|---|---------------|
| 1. | Организация работы с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами                             | От 1 до 5 учащихся;<br>от 6 и более                                  | 10<br>15                                  | ежемесячно    |
| 2. | Привлечение обучающихся, состоящих на профилактическом учете в ПДН/ОВД, КДН и ЗП |  | 10  | ежемесячно    |
| 3. | Организация каникулярного отдыха детей   | За каждую смену  | 10  | ежемесячно    |
| 4. | Осуществление наставничества   | За каждого молодого специалиста                                      | 10  | ежемесячно    |
| 5. | Организация и реализация сетевого взаимодействия                                 | Федеральный уровень<br>Региональный уровень<br>Муниципальный уровень | 10<br>8<br>5                              | ежемесячно    |

Приложение № 3/3 к Положению об оплате труда  
работников МАУДО ДЮЦ «Ровесник» им. С.А. Крыловой

Утверждено приказом директора  
№ \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г

#### Критерии и размеры премирования

| № | Показатели премирования   | Минимальный размер<br>оплаты труда<br>(Федеральный), % от<br>должностного оклада, руб. |
|---|---|--|
| 1 | Присвоение детскому объединению звания<br>«Образцовый коллектив»  | 1 МРОТ (федеральный)   |
| 2 | По итогам работы за год   | до 2 МРОТ (федеральный)  |
| 3 | К юбилейным датам со дня рождения 50 лет и далее<br>каждые 5 лет со дня рождения  | 5000,00  |
| 4 | К праздничным датам День Учителя, юбилей<br>учреждения  | 30%  |
| 5 | Эффективная деятельность по подготовке<br>учреждения к новому учебному году <ul style="list-style-type: none"><li>• Благоустройство территории, проведение<br/>косметического ремонта своими силами;</li><li>• Погрузо-разгрузочные работы (хозяйственные<br/>работы)</li></ul> | до 50%   |
| 6 | За развитие платных образовательных услуг   | до 30%   |
| 7 | Привлечение спонсорской, благотворительной,<br>шефской помощи, направленной на ведение уставной<br>деятельности   | до 50%   |
| 8 | Награждение работников грамотой учреждения  | 3000,00  |