

Согласовано:
Советом Учреждения
Протокол № 2 от 20.10.2021 г.
Председатель Д.И. Даутова (Е.Л. Даутова)

Утверждено:
Директор МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник»

В.Д. Андреева
«20» 10 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
детско – юношеского центра «Ровесник»

г. Красноуральск
2021 г.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско – юношеского центра «Ровесник» (далее Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеского центра «Ровесник», в отношении которого распорядителем бюджетных средств является муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Красноуральск».

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения уполномоченного трудового коллектива.

3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание учреждения утверждается Директором Учреждения по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Управление образование городского округа Красноуральск» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определяются в соответствии с уставом Учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России»(далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников учреждения, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

3) несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения уполномоченного трудового коллектива при условии, что педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью.

17. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения, исходя из объемов имеющегося финансирования.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) работникам, указанным в пунктах 3.5.4, 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г., – на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

19. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 18 настоящего Положения.

20. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

21. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

22. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

23. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «педагогические работники» установлены в приложении № 1 настоящего Положения.

24. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером Учреждения педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

27. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 1 настоящего Положения.

28. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии (далее – работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам,

утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

29. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий культуры, искусства и кинематографии установлены в приложениях № 1 настоящего Положения.

30. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

31. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении № 1 настоящего Положения.

32. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам, служащим, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда главного бухгалтера

33. Размер, порядок и условия оплаты труда главного бухгалтера Учреждения устанавливается Директором Учреждения в трудовом договоре.

34. Оплата труда главного бухгалтера Учреждения включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы главного бухгалтера) устанавливается Муниципальным казенным учреждением «Управление образование городского округа Красноуральск» исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения,

утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

36. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

37. Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается приказом Директора Учреждения.

38. Главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах главному бухгалтеру принимается Директором Учреждения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

39. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

41. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за сверхурочную работу;
 - доплата за работу в ночное время;
 - доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
 - иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

42. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения, кроме главного бухгалтера, (далее – работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

43. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

44. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

45. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Директором Учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения уполномоченного трудового коллектива.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части 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.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

49. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), рассчитанных за каждый час работы, в

ночное время. Расчет части 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.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

50. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлечённым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

51. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

52. Компенсационные выплаты производятся как Порядком исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Учреждения по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

53. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

55. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, Положением о стимулировании работников Учреждения (приложение №2), Порядком исчисления стажа непрерывной работы работников Учреждения (приложение №3), Положением о единовременном премировании работников Учреждения (приложение №4), трудовыми договорами с учетом разработанных Учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

56. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

57. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

58. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

59. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в Положении о стимулировании работников МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» (приложение №2) и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

60. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, достижение ключевых результатов, приоритеты, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования норм труда, выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном в Положении о стимулировании работников МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» (приложение № 2), трудовом договоре с работником Учреждения.

61. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и Положением о стимулировании работников МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» (приложение № 2), трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

62. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется Директору Учреждения с учетом мнения уполномоченного трудового коллектива.

63. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

64. Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении по приказу руководителя Учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;

от 4 до 10 лет – до 15 процентов;

свыше 10 лет – до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, Порядком исчисления стажа непрерывной работы работников Учреждения (приложение №3), трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Учреждения, в отношении которых распорядителем бюджетных средств является муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Красноуральск» определен в Приложении №3.

65. К премиальным выплатам по итогам работы за год, полугодие, квартал относятся выплаты, устанавливаемые работникам Учреждения на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

66. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

67. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о единовременном премировании работников МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» (приложение №4 к настоящему Положению), приказом руководителя Учреждения, с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения уполномоченного трудового коллектива.

68. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о материальной помощи работникам МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» (приложение № 5 к настоящему Положению), с учетом мнения уполномоченного трудового коллектива, коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
детско – юношеского центра «Ровесник»

**1. Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	12 163
	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	14 596
	педагог дополнительного образования	15 203
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	11 874
4 квалификационный уровень	старший методист; методист	12 379

**2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-программист	8 010
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9 046
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер-энергетик	8 010

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
звукорежиссер	9 948

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	сторож; вахтер; уборщик производственных и служебных помещений	7 648
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 682
3 квалификационный уровень	Оператор ЧПУ	7 915

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
детско – юношеского центра «Ровесник»

Положение о стимулировании работников МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник»

Глава 1. Общее положение.

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» (далее – Учреждение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения за:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

1.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по основной должности работника.

1.3.1. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлен в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

1.3.2. Выплаты устанавливаются на определенный период времени (не более 1 года), по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

1.3.3. Применение выплат за интенсивность и высокие результаты работы не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.3.4. Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются на основании утвержденных критериев (Приложение №2, таблица 1) директором учреждения с учётом мнения уполномоченного трудового коллектива и комиссии по стимулированию работников Учреждения.

1.3.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также их размеры могут быть изменены или отменены в следующих случаях:

- в связи с ухудшением работы;
- в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, по которым определены выплаты;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с длительным отсутствием работника, из-за чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, за выполнение которых были определены выплаты;

- в связи с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, норм трудовой дисциплины;
- в случае грубого нарушения техники безопасности, педагогической этики, инструктивных актов, приказов директора и положений о педагогической и творческой деятельности;
- в связи с изменением характера работы.

1.3.6. Лишение или снижение размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы стимулирующего характера оформляется приказом директора Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3.7. Разногласия по установлению выплаты за интенсивность и высокие результаты работы между работником и директором могут быть урегулированы комиссией по установлению стимулирующих выплат с учетом настоящего Положения.

1.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников Учреждения на достижение более высоких показателей результатов труда для всех категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается с учетом критериев, показателей и оценки результативности и качества труда работников, оцениваемых бальной системой, согласно приложению № 2, таблица 2 к настоящему Положению.

1.4.1. Стоимость одного балла (стимулирующая часть фонда оплаты труда поделенная на общее количество баллов, которые могут набрать работники Учреждения за отчетный период) умножается на количество баллов набранных работником Учреждения.

1.4.2. Стимулирование за качество выполнения работ главного бухгалтера, специалистов, служащих и рабочих Учреждения осуществляется за фактически отработанное время по итогам месяца в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.4.3. При рассмотрении вопросов стимулирования за качество выполнения работ педагогических работников принимается к рассмотрению стимулирование педагогов по другим занимаемым должностям при наличии позитивной динамики учебных достижений обучающихся по данной направленности.

1.4.4. Стимулирующие выплаты за качество выполнения работ педагогическим работникам устанавливаются по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

1.4.5. Стимулирующие выплаты за качество выполнения работ главному бухгалтеру и старшему методисту устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

1.4.5. Стимулирующие выплаты за качество выполнения работ специалистов, служащих и других работников Учреждения осуществляется ежемесячно по результатам труда в соответствии с показателями деятельности по решению руководителя Учреждения.

Таблица 1 к Положению №2 об установлении стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник»

Критерии установления стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии стимулирующих надбавок	Размер надбавки в % к должностному окладу, руб.	Периодичность оценивания
Административно-управленческий персонал			
<u>Главный бухгалтер</u>			
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	10%	Во время проверки
2.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	5%	ежемесячно
3.	За сложность и напряженность выполняемой работы	10%	В период сдачи отчетов квартальных, полугодовых, годовых
4.	Ведение документации и осуществление финансовой деятельности по приносящей доход деятельности	10%	ежемесячно
5.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	10%	В период инвентаризации
6.	Отсутствие просроченной задолженности перед бюджетами разных уровней.	5%	ежемесячно
Педагогические работники			
<u>Педагог дополнительного образования</u>			
1.	За достижение обучающимися высоких результатов в обучении, за подготовку победителей, призеров, участников конкурсов, смотров, соревнований и т.д.	5%	ежемесячно
2.	За активное участие и победы в творческих конкурсах, смотрах, фестивалях, успехи в концертной и выставочной деятельности	10%	ежемесячно
3.	За работу в составе жюри городских и областных смотров, конкурсов, выставок и т.д.	2%	ежемесячно
4.	За сложность и напряженность выполняемой работы	5%	ежемесячно
5.	За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, и т.д.), подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций	5%	ежемесячно
6.	За успешную организацию и проведение массовых мероприятий в городе и ДЮЦ (конкурсы, слеты, выставки и др.)	5%	ежемесячно
7.	За успешную организацию летнего и зимнего отдыха обучающихся	5%	В период каникул
8.	Разработка новых (в т.ч. инновационных) программ, методик, форм обучения	10%	ежемесячно
9.	Использование в педагогической деятельности инновационных эффективных программ, методик, форм обучения	5%	ежемесячно

10.	За работы по дизайнерскому оформлению интерьеров ДЮОЦ	3%	В период работы
11.	Проведение воспитательной работы с учащимися (посещение концертов, выставок, мастер-классов и др.)	5%	ежемесячно
12.	За выполнение отдельных поручений администрации	5%	ежемесячно
13.	За работу с детьми, требующими особого педагогического подхода, состоящими на учете в инспекции по делам несовершеннолетних и т.п.	5%	ежемесячно
14.	Ответственному сайта учреждения	10%	ежемесячно
<u>Старший методист</u>			
1.	За высокие результаты методической работы (призовые места в смотрах, конкурсах, конференциях педагогов и обучающихся)	10%	ежемесячно
2.	Издательская деятельность по вопросам теории и практики инновационной деятельности учреждения	5%	ежемесячно
3.	За работу с молодыми специалистами, наставничество	5%	ежемесячно
4.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж ДЮОЦ (семинары, дни открытых дверей и др.)	10%	ежемесячно
5.	За выполнение отдельных поручений администрации	5%	ежемесячно
6.	За работу в составе жюри городских и краевых смотров, конкурсов, выставок и т.д.	5%	ежемесячно
7.	За сложность и напряженность выполняемой работы	10%	ежемесячно
8.	За активное участие в аттестации педагогических кадров в ДЮОЦ, городе и регионе	10%	ежемесячно
<u>Методист</u>			
1	За качественную разработку (экспертизу) образовательных программ, инновационных проектов)	10%	ежемесячно
2	За организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж ДЮОЦ (семинары, дни открытых дверей и др.)	10%	ежемесячно
3	За выполнение отдельных поручений администрации	5%	ежемесячно
4	За работу в составе жюри городских и краевых смотров, конкурсов, выставок и т.д.	5%	ежемесячно
5	За сложность и напряженность выполняемой работы	10%	ежемесячно
6	За организацию, проведение, активное участие в методических мероприятиях различного уровня (семинары, мастер-классы стажировочные площадки, форумы, педагогические чтения).	10%	ежемесячно
Служащие			
<u>Заведующий хозяйством</u>			
1.	За обеспечение сохранности зданий, сооружений, имущества, организацию безаварийного функционирования их в течение года	5%	ежемесячно
2.	Отсутствие нарушений требований СЭС, государственного пожарного надзора, энергонадзора, ОВД и др..	5%	ежемесячно
3.	За сложность и напряженность в работе	5%	ежемесячно
4.	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10%	ежемесячно
5.	Работа с поставщиками по заявкам и коммерческим предложениям.	5%	ежемесячно

1.	Организация своевременного устранения неполадок, технических неисправностей.	3%	ежемесячно
2.	Выполнение поручений руководителя не связанных с должностными обязанностями.	2%	ежемесячно
<u>Инженер-программист</u>			
1.	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации Учреждения	10%	ежемесячно
2.	Работы при установке новой компьютерной техники, подведение интернета, увеличение объёма выполненных работ	10%	ежемесячно
3.	Выполнение поручений руководителя, не связанных с должностными обязанностями	5%	ежемесячно
4.	оперативность выполнения заявок по устранению неполадок сети Интернет	5%	ежемесячно
<u>Инженер-энергетик</u>			
1.	Оперативность устранения аварий, ЧС	10%	ежемесячно
2.	За сложность и напряжённость в работе	10%	ежемесячно
<u>Работники культуры, искусства и кинематографии</u>			
<u>Звукорежиссёр</u>			
1.	Напряжённость, увеличение объема выполненных работ при проведении массовых мероприятий	10%	ежемесячно
2.	Производство и запись оригинальных звуковых заставок для графического оформления программ собственного производства.	10%	ежемесячно
3.	Выезд и участие в крупных акциях и мероприятиях городского уровня, межшкольного и др.	5%	ежемесячно
4.	Выполнение поручений руководителя не связанных с должностными обязанностями.	5%	ежемесячно
<u>Профессии рабочих</u>			
<u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>			
1.	За выполнение особо важных и срочных работ	5%	ежемесячно
2.	За сложность и напряженность выполняемой работы	5%	ежемесячно
3.	За оперативность выполнения заявок	2%	ежемесячно
4.	За активное участие в проведении ремонтных работ	5%	ежемесячно
5.	За участие в ликвидации последствий аварий	3%	ежемесячно
6.	За ремонт и переделку мебели	10%	ежемесячно
<u>Оператор ЧПУ</u>			
1.	За выполнение особо важных и срочных работ	10%	ежемесячно
2.	За сложность и напряженность выполняемой работы	10%	ежемесячно
3.	За оперативность выполнения заявок	5%	ежемесячно

<u>Уборщик служебных помещений</u>			
1.	За обеспечение санитарного состояния оборудования и инвентаря учебных помещений	3%	ежемесячно
2.	За постоянное выполнение отдельных поручений руководителя	2%	ежемесячно
3.	За активное участие в проведении ремонтных работ	10%	в период проведения работ
4.	За сложность и напряженность выполняемой работы	10%	ежемесячно
5.	За участие в ликвидации последствий аварий	5%	ежемесячно
<u>Вахтер</u>			
1.	За проявление инициативы в выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5%	ежемесячно
2.	За осуществление постоянного контроля функционирования пожарной, мобильной охранной и других систем	5%	ежемесячно
3.	За участие в ликвидации последствий аварий и ЧС	5%	в период аварий
4.	За постоянное выполнение отдельных поручений руководителя	5%	ежемесячно
5.	За сложность и напряженность выполняемой работы	5%	ежемесячно
<u>Сторож</u>			
1.	За сложность и напряженность выполняемой работы	10%	ежемесячно
2.	За участие в ликвидации последствий аварий и ЧС	5%	ежемесячно
3.	За оперативное выполнение отдельных поручений руководителя	5%	ежемесячно

Таблица 2 к Положению №2 об установлении стимулирующих надбавок за качество выполнения работ работникам МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник»

Критерии установления стимулирующих надбавок за качество выполнения работы

№ п/п	Критерии стимулирующих надбавок	Количество баллов по критерию	Периодичность оценивания
	Административно-управленческий персонал		
	<u>Главный бухгалтер</u>		
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчётности	5 б.	ежемесячно
2.	Качество исполнения бюджетной сметы учреждения (по итогам предыдущего квартала)	5 б.	ежемесячно
3.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	10 б.	В период инвентаризации
4.	Отсутствие просроченной задолженности перед бюджетами разных уровней.	5 б.	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	до 20 б.	В период проверки
6.	За качественное ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду, ЕСН, НДФЛ.	5 б.	ежемесячно
7.	За успешное освоение компьютерных бухгалтерских программ.	1-5 б.	ежемесячно
	Педагогические работники		
	<u>Педагог дополнительного образования</u>		
1.	Качественное и своевременное предоставление отчетности (журналы, планы работы, отчеты)	2 б.	ежемесячно
2.	Укомплектованность групп	100% - 5 баллов; 50% и более – 2 балла.	Октябрь, январь
3.	Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях и т. д. различных уровней	<u>На уровне Учреждения:</u> 1 балл за каждое участие в конкурсах, но не более 3 баллов; <u>На муниципальном уровне:</u> 2 балла за каждое участие в конкурсах, но не более 6 баллов; <u>На региональном и общероссийском уровнях:</u> 3 балла за каждое участие в конкурсах, но не более 9 баллов	ежемесячно
4.	Наличие призовых мест, обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях и т. д.	<u>На уровне Учреждения:</u> <u>В заочных конкурсах:</u> победители и призеры – 1 балл за каждого, но не более 2 баллов; <u>В очных конкурсах:</u> победители и призеры - 2 балла за каждого, но не более 4 баллов. <u>На муниципальном уровне:</u>	ежемесячно

		<p><u>В заочных конкурсах:</u> победители и призеры - 3 балла за каждого, но не более 6 баллов.</p> <p><u>В очных конкурсах:</u> победители и призеры - 4 балла за каждого, но не более 8 баллов; Коллектив – победители – 5б., призеры – 3б.</p> <p><u>На региональном уровне:</u> <u>В заочных конкурсах:</u> победители и призеры - 4 балла за каждого, но не более 8 баллов.</p> <p><u>В очных конкурсах:</u> победители – 5 баллов за каждого, но не более 10 баллов.</p> <p><u>На всероссийском или международном уровне:</u> победители и призеры - 6 баллов за каждого; коллектив – 8 б.</p> <p>Интернет - конкурсы (заочные): <u>На всероссийском или международном уровне:</u> <u>Победители – 3 балла</u> <u>Призеры – 2 балла</u> <u>Участники – 1 балл</u> Но не более 6 баллов в общей сложности.</p>	
5.	Результаты проектной деятельности с обучающимися ДЮЦ «Ровесник» в рамках образовательной программы, осуществляемой под руководством педагога.	<p><u>На уровне Учреждения:</u> От 1-5 б. (от сложности проекта)</p> <p><u>На муниципальном уровне:</u> 1 место – 5 баллов за каждого участника; 2 место – 4 балла за каждого участника; 3 место – 3 балла за каждого участника; За участие (общее) – 1 балл.</p> <p><u>На региональном уровне:</u> 1 место – 6 баллов за каждого участника; 2 место – 5 баллов за каждого участника; 3 место – 4 баллов за каждого участника; За участие (общее) – 2 балла.</p>	По результатам участия в соответствующем месяце
6.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	<p><u>На уровне Учреждения:</u> 1 место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла, За участие – 2 балла.</p> <p><u>На муниципальном уровне:</u> 1 место – 10 баллов,</p>	В период проведения мероприятий.

		2 место – 9 баллов, 3 место – 8 баллов, За участие – 5 баллов. <u>На областном и всероссийском уровне:</u> 1 место – 15 баллов; 2 место – 13 баллов; 3 место – 11 баллов; За участие – 8 баллов	
7.	Качество выступлений методического уровня, организация открытых уроков, выставок, презентация проектов (своей направленности), за каждое	<u>На уровне Учреждения</u> – до 4 баллов; <u>Городской уровень</u> – до 5 баллов; <u>Областной уровень</u> – до 10 баллов.	ежемесячно
8.	Прохождение курсов повышения квалификации (от 16 часов), профессиональной переподготовки	5 баллов	В период прохождения курсов
9.	Внедрение и организация эффективной инновационной деятельности педагогом после прохождения курсовой подготовки, поездок на соревнования и др.	До 10 б.	ежемесячно
10.	Разработка и публикация методических пособий и дидактических материалов в методических сборниках, сети Интернет, др. источниках	До 5 баллов	ежемесячно
11.	Размещение презентационных материалов о своей профессиональной деятельности на сайте учреждения, в социальных сетях (по согласованию с администрацией)	За каждый презентационный материал – 2 балла, но не более 6 б.	ежемесячно
12.	Организация тематических мероприятий в Учреждении в рамках образовательной программы.	Мероприятие разработано и проведено педагогом самостоятельно – 5 баллов Мероприятие проведено совместно с другими педагогами – 2 балла	ежемесячно
13.	Организация работы с детьми с ОВЗ, детьми группы риска	Доля детей соответствующей категории от общего количества обучающихся: 1-5 % - 1 балл; 5-10% - 2 балла, 10-20% - 3 балла, Свыше 20% - 5 баллов.	ежемесячно
14.	Качество ведения мониторинга образовательной и воспитательной деятельности обучающихся	Заполнение на 100% - 3 б	Октябрь, Январь, Май
15.	Качественная организация занятости детей в каникулярное время.	до 10 б.	В период летней кампании
16.	Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время образовательного процесса	2 б.	ежемесячно
17.	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей, обучающихся, гостей	2 б.	ежемесячно
18.	Работа со СМИ, ТВ	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: <u>на муниципальном уровне</u> – 1 балл. <u>на уровне области</u> – 2 балла; <u>на региональном уровне</u> – 3 балла;	ежемесячно

		публикация статьи – 2 балла	
19.	Качественное и своевременное оформление протоколов по результатам городских конкурсов	До 5 баллов	ежемесячно
20.	Качество проведения очных мероприятий разных уровней: <ul style="list-style-type: none"> • уровень ДЮЦ • муниципальный уровень 	5 б. 7 б.	В период проведения мероприятий
<u>Старший методист</u>			
1.	Качественное и своевременное оформление документации (программы, табель, план работы на год, месяц, анализы работы и т.д.).	До 10 б.	ежемесячно
2.	Качество материально-технического, эстетического и санитарно-гигиенического состояния учебных кабинетов в соответствии с требованиями СанПиН и положением о смотре кабинетов.	3 б.	В период проверки
3.	Ведение мониторинга качества работы педагогов.	До 10 б.	ежемесячно
4.	Контроль за работой с сайтом учреждения (обновление не реже 1 раза в неделю, сбор и предоставление материалов и результатов работы педагогов руководителю сайта)	5б.	ежемесячно
5.	Контроль за реализацией образовательного процесса, выявление нарушений.	5 б.	ежемесячно
6.	Работа со СМИ, ТВ	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: <u>на муниципальном уровне</u> – 1 балл. <u>на уровне области</u> – 2 балла; <u>на региональном уровне</u> – 3 балла; публикация статьи – 2 балла	ежемесячно
7.	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	2 б.	ежемесячно
8.	Размещение презентационных материалов о своей профессиональной деятельности на сайте учреждения	За каждый презентационный материал – 2 балла (но не более 6 баллов)	ежемесячно
9.	Качество выступлений методического уровня За каждое	Выступление на методических мероприятиях (за каждое) <u>На уровне Учреждения</u> – до 4 баллов; <u>Городской уровень</u> – 5 баллов; <u>Областной уровень</u> - 10 баллов.	ежемесячно
10.	Качественная и своевременная организация и проведение конкурсов	До 10 баллов	ежемесячно
11.	Организация тематических мероприятий в Учреждении	Мероприятие разработано и проведено самостоятельно – 5 баллов Мероприятие проведено совместно с педагогами – 2 балла	В период проведения мероприятий
<u>Методист</u>			

1.	Качественное и своевременное оформление документации (Программы, план работы, отчеты и т.п)	До 10б	ежемесячно
2.	Своевременное оформление и зачисление обучающихся	До 10б	ежемесячно
3.	Введение мониторинга работы МОЦ	10б	ежемесячно
4.	Контроль за реализацией образовательного процесса, выявление нарушений	5б	ежемесячно
5.	Контроль за сохранностью контингента обучающихся	5б	ежемесячно
6.	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	2б	ежемесячно
7.	Размещение презентационных материалов своей профессиональной деятельности на сайт учреждения	За каждый презентационный материал – 2 б	ежемесячно
8.	Участие в управлении процессами, активность на совещаниях, педсоветах, вклад в решение проблем учреждения, инициатива. Участие в пополнении материально-технической базы ДЮОЦ (привлечение добровольных пожертвований).	До 10б	ежемесячно
9.	Оценка работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др.	До 10 б	ежемесячно
Служащие			
<u>Заведующий хозяйством</u>			
1.	Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей. Состояние складских помещений (условия хранения и сроки реализации продукции).	До 10 б.	ежемесячно
2.	Отсутствие нарушений требований СЭС, государственного пожарного надзора, энергонадзора, ОВД и др.	До 10 б.	ежемесячно
3.	Экономное расходование моющих средств, воды, электроэнергии (по показаниям).	5 б.	ежемесячно
4.	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 20 б.	В период проведения работ
5.	За качественное исполнение обязанностей уполномоченного по ОТ	5 б.	ежемесячно
6.	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей, обучающихся, гостей	2 б.	ежемесячно
<u>Инженер-программист</u>			
1.	Отсутствие жалоб со стороны пользователей	До 5 б.	ежемесячно
2.	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	До 5 б.	ежемесячно
3.	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации Учреждения	До 10 б.	ежемесячно
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок сети Интернет	До 5 б.	Ежемесячно

3.	Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	2 б.	
Инженер-энергетик			
1.	Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	5 б.	1 раз в квартал
2.	Качественный контроль за состоянием электрооборудования помещений	3б.	1 раз в квартал
Работники культуры, искусства и кинематографии			
<u>Звукорежиссёр</u>			
1.	Качество проведения массовых мероприятий, подготовка аппаратуры, звуковых записей	До 10 б.	Ежемесячно
2.	Самостоятельная запись оригинальных звуковых заставок для графического оформления программ собственного производства.	До 10 б.	В период работы
3.	Выезд и участие в крупных акциях и мероприятиях городского уровня, межшкольного и др.	5б	Ежемесячно
4.	Качественный ремонт музыкальной аппаратуры, подготовка технических характеристик	До 10 б.	Ежемесячно
5.	Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей, обучающихся, гостей	2б.	Ежемесячно
Профессии рабочих			
<u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>			
1.	За качественное выполнение особо важных и срочных работ	До 15 б.	Ежемесячно
2.	За участие в ликвидации последствий аварий	5б.	В период работы
3.	За оперативность выполнения заявок	1-5 б.	Ежемесячно
4.	За активное участие в проведении ремонтных работ	До 10 б.	В период работы
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	2б.	Ежемесячно
Оператор ЧПУ			
1.	Качественное и своевременное выполнение заявок по обслуживанию и ремонту техники, станков	До 10 б.	Ежемесячно
2.	Самостоятельная разработка эскизов, изготовление изделий из различных материалов по заявке руководителя	До 10 б.	В период работы
3.	Оперативность составления заявок на материалы	3б.	Ежемесячно
4.	Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	2 б.	Ежемесячно
<u>Уборщик служебных помещений</u>			
1.	Отсутствие замечаний органов «Роспотребнадзора», администрации и посетителей ДЮЦ	5б.	Ежемесячно
2.	Отсутствие нарушений требований травмобезопасности при выполнении работ.	5б.	В период работы
3.	За активное участие в проведении ремонтных работ	До 20 б.	В период работ
4.	Качественная уборка помещений	1-5б.	Ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	2б.	Ежемесячно
<u>Вахтер</u>			

1.	За проявление инициативы в выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 10 б.	Ежемесячно
2.	За осуществление постоянного контроля функционирования пожарной, мобильной охранной и других систем	5б.	Ежемесячно
3.	За активное участие в проведении ремонтных работ	До 20 б.	В период проведения работ
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	2б.	Ежемесячно
5.	Качество организации пропускного режима	5б.	Ежемесячно
<u>Сторож</u>			
1.	Качество организации пропускного режима	5б.	Ежемесячно
2.	За участие в ликвидации последствий аварий и ЧС	До 10 б.	В период работы
3.	За осуществление постоянного контроля функционирования пожарной, мобильной охранной и других систем	5б.	Ежемесячно
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	2б.	Ежемесячно

1.5. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются на основании Порядка исчисления стажа непрерывной работы, определённом в Приложении №3 к настоящему Положению.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
детско – юношеского центра «Ровесник»

**Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет)
работников МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник», в отношении
которого распорядителем бюджетных средств является муниципальное
казенное учреждение «Управление образования городского округа
Красноуральск»**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) работникам МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» (далее-Учреждение), в отношении которого распорядителем бюджетных средств является муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Красноуральск»

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам Учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном Учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам Учреждения, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

5. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями образовательных организаций;

4) время обучения (по очной и заочной формам) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

6. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется директору Учреждения с учетом мнения уполномоченного трудового коллектива

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении по приказу директора Учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж

непрерывной работы (выслугу лет):
от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;
от 4 до 10 лет – до 15 процентов;
свыше 10 лет – до 20 процентов.

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
детско – юношеского центра «Ровесник»

Положение о единовременном премировании работников МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник»

Глава 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о единовременном премировании работников МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» (далее – Положение) определяет условия и порядок выплаты работникам МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник» (далее – Учреждение)
- 1.2. Премия выплачивается в целях повышения заинтересованности работников в результатах своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей.

Глава 2. Порядок и условия премирования.

- 2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.
- 2.2. В пределах выделенных ассигнований по фонду заработной платы работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии за:
 - 1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации; Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – 3000 рублей;
 - 2) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства общего и профессионального образования Свердловской области – 4000 рублей;
 - 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 4000 рублей;
 - 4) в связи с празднованием Дня учителя;
 - 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - 5000 рублей;
 - 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
 - 7) при прекращении трудового договора в связи с медицинским заключением.
 - 8) на основании Постановлений, распоряжений администрации городского округа Красноуральск, приказов, писем МКУ «Управление образования городского округа Красноуральск;
 - 9) в связи с праздничными днями 8 марта и 23 февраля;
 - 10) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.
- 2.3. Суммы премий максимальными размерами не ограничиваются, но устанавливаются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.4. Основаниями для понижения размера вознаграждения или отказа в премировании являются:

- неиспользование или ненадлежащее исполнение приказов директора;
- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководства;
- неисполнение или не надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;
- несоблюдение требований Правил внутреннего трудового распорядка.

2.5. Решение о выплате единовременной премии оформляется приказом директора Учреждения, в котором указываются основания и размеры премирования каждого работника и согласовываются с уполномоченным трудовым коллективом.

Приложение №5
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
детско – юношеского центра «Ровесник»

Положение о материальной помощи работников МАУ ДО ДЮОЦ «Ровесник»

Глава 1. Общие положения.

1.1. Положение о материальной помощи работникам МАУ ДО ДЮОЦ «Ровесник» (далее – Положение) разработано на основании действующего законодательства РФ.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

Глава 2. Условия оказания материальной помощи.

2.1. Материальной помощью предоставляется из фонда оплаты труда при условии его экономии.

2.2. Основание к материальной помощи работникам может служить:

- свадьба работника;
- рождение ребенка;
- по состоянию здоровья работника МАУ ДО ДЮОЦ «Ровесник» (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.);
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника МАУ ДО ДЮОЦ «Ровесник»;
- по случаю смерти работника МАУ ДО ДЮОЦ «Ровесник» семье умершего;
- по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.)
- в связи с травмой или несчастным случаем на производстве;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье работника;

Глава 3. Порядок оказания материальной помощи.

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны прилагаться: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении.

3.2. Заявление пишется на имя директора МАУ ДО ДЮОЦ «Ровесник» с точным указанием причин для выдачи.

3.3. Размер оказываемой материальной помощи, определяется директором МАУ ДО ДЮОЦ «Ровесник» по согласованию с уполномоченным трудовым коллективом и может достигать до размера одного оклада.

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования детско-юношеский центр «Ровесник»

ПРИКАЗ №76

от 20.10.2021г.

**«О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МАУ
ДО ДЮЦ «Ровесник»**

На основании Постановления Администрации городского округа Красноуральск от 20.10.2021 года №1155 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых распорядителем бюджетных средств является муниципальное казённое учреждение «Управление образования городского округа Красноуральск», утвержденное постановлением администрации городского округа Красноуральск от 30.12.2016г. №1910,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.10.2021 года Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеский центр «Ровесник» в новой редакции.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор
МАУ ДО ДЮЦ «Ровесник»



Андреева Е.Д.