

СОГЛАСОВАНО:

(принято с учетом мнения  
профсоюзного комитета)

Протокол ПК ПМАОУ ДО ЦДТ  
№ 4 от «21» августа 2017 г

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ПМАОУ ДО ЦДТ  
В.Б. Шевенин



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Первоуральского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск**

### Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Первоуральского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества городского округа Первоуральск (далее – ПМАОУ ДО ЦДТ), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск (далее – Управление образования).

2. Заработная плата работников ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в ПМАОУ ДО ЦДТ системами оплаты труда. Системы оплаты труда в ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливаются на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии с иным представительным органом работников муниципальной организации.

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

4. Штатное расписание ПМАОУ ДО ЦДТ утверждается руководителем в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования и включает в себя все должности руководителей, педагогических работников,

учебно-вспомогательного персонала, служащих (профессии рабочих) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда ПМАОУ ДО ЦДТ, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу ПМАОУ ДО ЦДТ.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание ПМАОУ ДО ЦДТ, должны определяться в соответствии с Уставом ПМАОУ ДО ЦДТ и соответствовать 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 августа 2010 года № 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 мая 1992 года № 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 августа 2013 года № 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 ПМАОУ ДО ЦДТ 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 муниципальной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников ПМАОУ ДО ЦДТ 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 ПМАОУ ДО ЦДТ;

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 ПМАОУ ДО ЦДТ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников ПМАОУ ДО ЦДТ производится:

1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

2) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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 ПМАОУ ДО ЦДТ:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренным настоящим Положением;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в ПМАОУ ДО ЦДТ помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ПМАОУ ДО ЦДТ.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ПМАОУ ДО ЦДТ 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 для педагогических работников в ПМАОУ ДО ЦДТ 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 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам ПМАОУ ДО ЦДТ, выполняющим ее помимо основной работы в той же муниципальной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии с иным представительным органом работников при условии, что педагогические работники, для которых ПМАОУ ДО ЦДТ 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.

Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в ПМАОУ ДО ЦДТ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам ПМАОУ ДО ЦДТ, (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии с иным представительным органом работников при условии, что педагогические работники, для которых ПМАОУ ДО ЦДТ 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 ПМАОУ ДО ЦДТ**

15. Оплата труда работников ПМАОУ ДО ЦДТ 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. ПМАОУ ДО ЦДТ в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. ПМАОУ ДО ЦДТ имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. ПМАОУ ДО ЦДТ имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы работников ПМАОУ ДО ЦДТ, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, 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 – выпускникам среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – на 20 процентов и устанавливается сроком на два года;

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

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями ПМАОУ ДО ЦДТ 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.

20. В случаях, когда работникам ПМАОУ ДО ЦДТ предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 19 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

21. 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.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых педагогическому работнику, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

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

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ПМАОУ ДО ЦДТ, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

24. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1 и 2 к настоящему Положению.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

27. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общетраслевые должности служащих» установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

28. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников ПМАОУ ДО ЦДТ (далее – медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

29. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

30. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (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 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

31. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и

профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложениях № 5 к настоящему Положению.

32. 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 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

33. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложениях № 6 и 7 к настоящему Положению.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ и его заместителей**

35. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

36. Оплата труда руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ, его заместителей включает в себя:

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

37. Размер должностного оклада руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости ПМАОУ ДО ЦДТ, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ, утвержденной Управлением образования.

Должностной оклад руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливается распоряжением Управления образования на основании решения Комиссии по совершенствованию условий оплаты труда руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ при Администрации городского округа Первоуральск.

В случае недостаточности средств в фонде оплаты труда организации должностной оклад руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ не пересматривается.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ПМАОУ ДО ЦДТ (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников ПМАОУ ДО ЦДТ (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ПМАОУ ДО ЦДТ (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников ПМАОУ ДО ЦДТ (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), 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.

39. При установлении должностного оклада руководителю ПМАОУ ДО ЦДТ предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности на 20 %. Указанное повышение образует новые размеры должностного оклада и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

40. Должностные оклады заместителей руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ, установленного в соответствии с пунктом 37 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 39 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем ПМАОУ ДО ЦДТ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ПМАОУ ДО ЦДТ или иным представительным органом работников муниципальной организации.

41. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим

ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

для руководителей:

- ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 10 процентов должностного оклада;

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 20 процентов должностного оклада;

- за должность доцента (профессора) – 7 процентов должностного оклада.

Размер стимулирующих выплат для заместителей руководителя определяется коллективным договором, локальным нормативным актом ПМАОУ ДО ЦДТ, трудовым договором.

42. Стимулирование руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности ПМАОУ ДО ЦДТ, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного распоряжением Управления образования (далее – Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

43. Заместителям руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ 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 заместителям руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ принимается руководителем муниципальной организации на основании локального нормативного акта.

## **Глава 5. Компенсационные выплаты**

44. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления определены в приложении № 8 к настоящему Положению.

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

46. Для работников ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

47. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в фиксированной сумме. 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, в случае установления компенсационных выплат в процентах к окладу.

48. Всем работникам ПМАОУ ДО ЦДТ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21 мая 1987 года № 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».

49. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ПМАОУ ДО ЦДТ 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.

50. 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.

51. 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.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование отделами, кабинетами, учебными мастерскими, творческими рабочими группами, кураторам проектов. Размеры доплат и порядок их установления определяются ПМАОУ ДО ЦДТ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении, утвержденном руководителем ПМАОУ ДО ЦДТ, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников.

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

52. Работникам ПМАОУ ДО ЦДТ за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяются настоящим Положением.

53. Работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в следующих случаях:

1) 15-30 процентов – за работу по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем ПМАОУ ДО ЦДТ в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2) 15 процентов – за работу в ПМАОУ ДО ЦДТ, имеющих отдельные группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает  $\frac{1}{2}$  общей численности обучающихся (воспитанников) групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем ПМАОУ ДО ЦДТ в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации.

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплаты по другим основаниям.

54. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем ПМАОУ ДО ЦДТ в соответствии с локальным актом ПМАОУ ДО ЦДТ, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

55. Компенсационные выплаты производятся как 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.

56. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ПМАОУ ДО ЦДТ услуг, ПМАОУ ДО ЦДТ 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**

57. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением с учетом разрабатываемых в ПМАОУ ДО ЦДТ показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ПМАОУ ДО ЦДТ на оплату труда работников.

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.

Стимулирующие выплаты работникам ПМАОУ ДО ЦДТ не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

58. 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.

59. Размер выплат стимулирующего характера определяется ПМАОУ ДО ЦДТ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем ПМАОУ ДО ЦДТ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

60. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением, и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

61. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж ПМАОУ ДО ЦДТ, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда ПМАОУ ДО ЦДТ норм труда.

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

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 коллективным договором и настоящим Положением.

62. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

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» – 20 процентов;

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

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю ПМАОУ ДО ЦДТ или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю ПМАОУ ДО ЦДТ или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю ПМАОУ ДО ЦДТ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным актом ПМАОУ ДО ЦДТ, трудовым договором.

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

Работникам ПМАОУ ДО ЦДТ, имеющим педагогический стаж работы (выслугу лет) и стаж работы в ПМАОУ ДО ЦДТ по решению руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностного оклада), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 3 до 5 лет – до 10 процентов;
- от 5 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 настоящим Положением с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ПМАОУ ДО ЦДТ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальной организацией на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет определяется Управлением образования городского округа Первоуральск.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности ПМАОУ ДО ЦДТ.

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

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

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при объявлении благодарности Управления образования; при награждении грамотой Главы городского округа Первоуральск; при награждении знаком «За верность профессии»;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

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

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

8) 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 локальным актом ПМАОУ ДО ЦДТ, принятым руководителем ПМАОУ ДО ЦДТ с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации.

66. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом ПМАОУ ДО ЦДТ, принятым руководителем муниципальной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации.

**Приложение 1**  
**к положению об оплате труда**  
**работников ПМАОУ ДО ЦДТ**

**Профессиональная квалификационная группа**  
**должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	12 500,00
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор	13 000,00
3 квалификационный уровень	методист	14 000,00

**Приложение 2**  
**к положению об оплате труда**  
**работников ПМАОУ ДО ЦДТ**

**Профессиональная квалификационная группа должностей**  
**руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	11 000,00
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	11 000,00

**Приложение 3**  
**к положению об оплате труда**  
**работников ПМАОУ ДО ЦДТ**

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	7 000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед; инженер	12 000,00

**Приложение 4**  
**к положению об оплате труда**  
**работников ПМАОУ ДО ЦДТ**

**Профессиональные квалификационные группы**  
**«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	9 000,00

**Приложение 5**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников ПМАОУ ДО ЦДТ**

**Профессиональные квалификационные группы**  
**должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Звукооператор	8 000,00
Администратор	8 000,00

**Приложение 6**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников ПМАОУ ДО ЦДТ**

**Минимальные размеры окладов**  
**по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

Наименование квалификационного разряда	Размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	5 000,00
2 квалификационный разряд	5 200,00
3 квалификационный разряд	5 500,00
4 квалификационный разряд	6 000,00
5 квалификационный разряд	6 200,00
6 квалификационный разряд	6 500,00

**Приложение 7**  
**к положению об оплате труда**  
**работников ПМАОУ ДО ЦДТ**

**Профессиональные квалификационные группы**  
**общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа</b> <b>«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик территории (дворник)	5 000,00
<b>Профессиональная квалификационная группа</b> <b>«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 500,00
	слесарь-сантехник	5 500,00
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5 586,00
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник	5 586,00

**Приложение 8**  
**к положению об оплате труда**  
**работников ПМАОУ ДО ЦДТ**

**Перечень и размеры компенсационных выплат и доплат**  
**работникам ПМАОУ ДО ЦДТ**

№ п/п	Компенсационные выплаты и доплаты	Максимальный размер (руб.)
1.	За расширение зон обслуживания	до 10 000,00
2.	За совмещение профессий (должностей)	до 10 000,00
3.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения	до 10 000,00
4.	За увеличение объема работы	до 10 000,00

**Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Первоуральского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества**

**1. Общие положения.**

1.1 Положение о стимулирующих выплатах работникам **Первоуральского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества** (далее Приложение), применяется при исчислении заработной платы работников **Первоуральского муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества** (далее учреждение).

1.2 Данное приложение разработано на основании примерного Положения «Об оплате работников муниципальных образовательных организаций городского округа Первоуральск, в отношении которых функции учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск», утвержденного Постановлением администрации городского округа Первоуральск от 09.08.2017 года № 1613

1.3 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.4 Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере, в баллах или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

**2. Виды выплат стимулирующего характера.**

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

2.2 Работникам учреждения могут устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- стимулирующая выплата за стаж работы в учреждении;
- стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, полугодие, учебный год, период работы лагерей с дневным пребыванием детей).

2.3 Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего

характера являются:

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

2.4 Установление стимулирующей выплаты осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения при наличии денежных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- заместителей руководителя и работников, подчиненных непосредственно руководителю – по представлению руководителя.

### **3. Стимулирующие выплаты за стаж работы в учреждении**

3.1. Работникам ПМАОУ ДО ЦДТ, имеющим педагогический стаж работы (выслугу лет) и стаж работы в ПМАОУ ДО ЦДТ по решению руководителя ПМАОУ ДО ЦДТ устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностного оклада), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 3 до 5 лет – до 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – до 15 процентов;
- свыше 10 лет – до 20 процентов.

**4. Стимулирующие выплаты за работу в вечернее время и воскресные дни, исполнительскую дисциплину, выполнение особо важных (срочных) работ, размещение информации в сети Интернет.**

Стимулирующие выплаты за данные виды работ устанавливаются в абсолютном размере, выплачиваются ежемесячно на основании протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

Работа в вечернее время и в субботные и воскресные дни (основные сотрудники – от 1000 до 3000 руб., совместители – от 500 до 1000 руб.)

Личный вклад педагога в развитие и улучшение материальной базы творческих объединений, спортивных секций – от 500 до 10 000 руб.

Исполнительская дисциплина:

- Инициативность, успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником – от 500 до 7000 руб.

(Совместители от 500 до 3 000 руб.)

- Качественное ведение документации (уровень оформления, своевременность предоставления), обеспечение своевременного и качественного документооборота от 1000 до 7000 руб. (Совместители от 500 до 3000 руб.)

- своевременное и качественное предоставление отчетов и оперативных данных по запросам специалистов управления образования, городской администрации, надзорных органов, и других учреждений – от 1000 до 10000 руб. (Совместители от 500 до 3000 руб.)

Выполнение особо важных (срочных) работ с указанием конкретных видов работ - от 1000 до 10 000 руб.

Размещение информации в сети Интернет от 1000 до 7000 руб.

### **5. Стимулирующие выплаты за количественные показатели, качество выполнения работ высокие результаты и интенсивность труда**

Стимулирующие выплаты за количественные показатели, качество выполнения работ высокие результаты и интенсивность труда устанавливается ежемесячно на основании протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения работает на основании отчетов по показателям «эффективного контракта» педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования, служебных записок заместителей директора по УВР, АХЧ, директора и других работников, рассматривает результаты работы педагогов и других работников с 01 числа по 31 число предыдущего месяца.

При наличии денежных средств, устанавливается работникам учреждения по следующим критериям:

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии премирования постоянных стимулирующих выплат (премий)</b>	<b>Максимальный размер (руб.)</b>
<b>Все сотрудники ЦДТ</b>		
1	Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;	до 10000,00
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	до 10000,00
3	Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.	до 10000,00
4	Сложность, напряженность	до 10000,00
5	Особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж ЦДТ	до 5000,00

6	Интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда ПМАОУ ДО ЦДТ норм труда	до 5000,00
---	--	------------

№ п/п	Критерии премирования единовременных стимулирующих выплат (премий)	Максимальный размер (руб.)
<b>Педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог-организатор, инструктор по физической культуре</b>		
1	Высокая результативность обучающихся, подготовка победителей и призеров, областных и всероссийских олимпиад	до 7000,00
2	Высокая результативность обучающихся, подготовка победителей и призеров конкурсов, выставок, активное участие в концертной деятельности (городских; областных; российских; международных)	до 10000,00
3	Высокая результативность обучающихся, подготовка победителей и призеров соревнований (городских; областных; российских)	до 10000,00
4	Совместная работа с родителями в осуществлении образовательного процесса	до 3000,00
5	Активное участие в подготовке к новому учебному году	до 5000,00
6	За привлечение внебюджетных средств (спонсорские, гранты)	до 5000,00
7	За активное участие в работе лагеря с дневным пребыванием детей	до 10000,00
8	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	до 5000,00
9	За подготовку обучающихся с высокими спортивными показателями	до 10000,00
10	Высокий уровень организации учебно-тренировочных сборов в летний период	до 8000,00
11	Личный вклад педагога в развитие образовательной и воспитательной деятельности учреждения	до 10000,00
12	Личный вклад педагога в организацию деятельности учреждения	до 10000,00

13	Высокая результативность выполнения работ	до 7000,00
14	За работу с детьми требующие особый подход и с детьми с ограниченными возможностями здоровья	до 10000,00
15	За использование в учебном процессе инновационных технологий (дистанционное обучение детей)	до 7000,00
16	За использование ИКТ и здоровьесберегающих технологий	до 5000,00
17	За качественное образование, динамику учебных достижений обучающихся	до 5000,00
18	Сохранность контингента обучающихся на протяжении учебного года	до 3000,00
19	Сложность и напряжённость в труде	до 15000,00
<b>Заместитель директора, методист, заведующий хозяйством, заведующая библиотекой:</b>		
1	Создание условий для летних оздоровительных мероприятий	до 5000,00
2	Создание условий для своевременного технического обслуживания здания и инженерных коммуникаций	до 5000,00
3	Профессионализм, качество, напряженность и интенсивность труда	до 10000,00
4	Активное участие в подготовке к новому учебному году	до 10000,00
5	За выполнение важных (срочных) работ	до 15000,00
6	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	до 15000,00
7	За участие в экспериментальной деятельности с внедрением современных технологий	до 5000,00
8	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 5000,00
9	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 10000,00
10	Своевременная, качественная подготовка и сдача заявок на размещение муниципальных заказов путем проведения открытых конкурсов, размещений заказов способом запроса котировочных цен	до 7000,00
11	Подготовка и проведение мероприятий к отопительному сезону	до 10000,00
12	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до 10000,00
13	Высокое качество и своевременную сдачу годовой,	до 5000,00

	квартальной отчетности	
14	За высокое качество организации работы библиотеки в качестве информационно - образовательного центра	до 7000,00
15	За высокое качество выполнения должностных обязанностей	до 8000,00
16	Сложность и напряжённость в труде	до 15000,00
<b>Инженер, администратор, документовед</b>		
1	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок	до 5000,00
2	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до 10000,00
3	За личный вклад в развитие образовательной и воспитательной деятельности учреждения	до 5000,00
4	Выполнение работ, выходящих за рамки основных должностных обязанностей	до 10000,00
5	Создание условий для летних оздоровительных мероприятий	до 7000,00
6	Активное участие в подготовке к новому учебному году	до 7000,00
7	За выполнение важных (срочных) работ	до 10000,00
8	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства	до 5000,00
9	За высокое качество выполнения должностных обязанностей	до 5000,00
10	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5000,00
11	Сложность и напряжённость в труде	до 15000,00
<b>Рабочий по КО и РЗ, сторож, гардеробщик, плотник, дворник, звукооператор, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник</b>		
1	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 10000,00
2	Проведение генеральных уборок	до 5000,00
3	За участие в благоустройстве прилегающих территорий, мероприятиях по повышению эстетики и привлекательности учреждения	до 5000,00
4	за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и технике безопасности	до 5000,00
5	За подготовку учреждения к новому учебному году	до 10000,00
6	За организацию и проведение текущих и капитальных ремонтов	до 10000,00
7	Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	до 10000,00
8	Создание условий для летних оздоровительных	до 5000,00

	мероприятий	
9	Подготовка и проведение мероприятий к отопительному сезону	до 7000,00
10	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	до 7000,00
11	Сложность и напряжённость в труде	до 15000,00
<b>Медицинский работник</b>		
1	Активное участие в подготовке к новому учебному году	до 3000,00
2	Выполнение важных и срочных работ в короткие сроки	до 8000,00
3	За отсутствие травматизма	до 5000,00
4	За отсутствие нарушений Программы производственного контроля	до 5000,00
5	За качественное выполнение должностных обязанностей	до 8000,00
6	Сложность и напряжённость в труде	до 15000,00
<b>Все сотрудники ПМАОУ ДО ЦДТ</b>		
1	К юбилейным датам (50,55,60,65,70 и т.д. лет), профессиональным праздникам, в связи с выходом на пенсию по старости, к праздникам 8 марта и 23 февраля, дню учителя	до 5000,00
2	Награжденным знаками отличия и медалями, грамотами	до 5000,00
3	При объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации; благодарности Управления образования; при награждении грамотой Главы городского округа Первоуральск; при награждении знаком «За верность профессии»	до 5000,00
4	При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, государственными наградами и наградами Свердловской области;	до 5000,00
5	В связи с празднованием Дня учителя;	до 5000,00
6	При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;	до 5000,00
7	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.	до 5000,00
8	За личную победу работника в городских (областных российских) конкурсах	до 5000,00

## **6. Порядок и условия премирования работников учреждения**

В учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

6.1 Премииальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год, период работы ЛагереЙ с дневным пребыванием детей за каждую смену);

6.2 Единовременные премиальные выплаты.

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за качество выполняемых работ, безупречное исполнение трудовых обязанностей;

- за многолетний, добросовестный труд;

6.1.1 Премииальные выплаты по итогам работы за период

Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие в течение премируемого периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.2.1 Единовременные премиальные выплаты

Единовременная премиальная выплата выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников за достигнутые результаты труда.

Единовременные премиальные выплаты работникам осуществляются за:

- выполнение конкретных особо важных заданий, особо срочных и ответственных работ;

- выполнение разовых поручений;

- качественную организацию и проведение на высоком уровне воспитательной и образовательной работы с учащимися и воспитанниками;

- своевременное и качественное содействие в обеспечении уставной деятельности учреждения;

- разработку и внедрение мероприятий, направленных на обеспечение качественной работы и оптимизацию деятельности подразделений учреждения, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, и другими процессами управления;

- безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения учреждения;

- по результатам проведенных в учреждении проверок различными государственными органами;
- за особые заслуги перед учреждением, многолетнюю и безупречную работу;
- по другим основаниям.

6.3. В целях социальной защищенности работников ПМАОУ ДО ЦДТ и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 руб.
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 руб.
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 3000 руб.
- в связи с празднованием Дня учителя – до 5000 руб.
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения) до 5000 руб.
- при увольнении, в связи с выходом на трудовую пенсию по старости – 5000 руб.
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5000 руб.

6.4 Единовременная премия выплачивается в абсолютном размере.

6.5 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения.

6.6 Источником всех видов премиальных выплат является фонд оплаты труда, состоящий из средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности. Размер премиальной выплаты определяется в абсолютном размере или в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, с учетом имеющихся средств и максимальным размером не ограничивается.

6.7 Размер премиальной выплаты зависит от личного вклада работника в достижение успехов учреждения.

Премиальные выплаты в адрес одного работника могут быть установлены одновременно по нескольким основаниям.

Размер премии, выплачиваемой работнику учреждения, определяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по представлению директора, заместителя директора по УВР, заместителя директора по АХЧ и утверждаются приказом директора учреждения.

6.8 Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на премирование по результатам финансового года при условии достижения учреждением результатов в деятельности.

6.9 Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.10 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в

составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **7. Порядок начисления выплат стимулирующего характера**

7.1 Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере, рублях или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом размер стимулирующих выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2 Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

7.3 Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы на основании отчетов педагогических работников, служебных записок директора, заместителя директора по УВР, АХЧ, и утверждается решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

7.4 Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора с указанием срока действия.

7.5 Стимулирующие выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

7.6 Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются. В случае отсутствия денежных средств распределение стимулирующих выплат по итогам месяца приостанавливается.

## **8. Оказание материальной помощи**

8.1 Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь при предоставлении подтверждающих документов в случаях:

- на похороны близких кровных родственников (родители, супруг, дети) – 5000 руб.;
- в случае тяжелого заболевания, операции – от 3000 до 10000 руб.;
- на прохождение санаторно-курортного лечения – 3000 руб.;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 16 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 16 лет без матери – 3000 руб.;
- свадьбы работника – 5000 руб.;
- рождении ребенка – от 3000 до 5000 руб.

8.2 Решение об ее оказании принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. Материальная помощь может быть оказана в размере не более одного оклада в течении одного текущего года.

## **9. Заключительные положения**

9.1 Изменения, дополнения, к настоящему приложению вносятся по решению общего собрания трудового коллектива учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом, утверждаются приказом директора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575895

Владелец Евдокимова Анастасия Владимировна

Действителен с 07.10.2021 по 07.10.2022