



Представитель работодателя
Директор МАУДО ДДТ «Родник»

Е.Е. Левченко
2021 года

Представитель работников -

Председатель Совета органа
общественной самодеятельности

О.П. Кузнецова
2021 года

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № от 30.01.08.
22000.81310.08409
«14» декабря 2021г.
М.П. Чеснокова

**Изменения и дополнения в Коллективный договор
муниципального автономного учреждения дополнительного
образования города Калининграда Дома детского творчества
«Родник»**

Внести изменения в Приложение № 2 «Положение об оплате труда и стимулировании работников МАУДО ДДТ «Родник» (новая редакция) к Коллективному договору МАУДО ДДТ «Родник» с 01 декабря 2021года:

Пункт 1.2. Раздел 1 «Общие положения» в тринадцатом дефисе слова « - Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 07.07.2016 № 978 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений» (с изменениями от 03.07.2018г. № 671) заменить словами следующего содержания « - Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений»

Пункт 1.2. Раздел 1 «Общие положения» в четырнадцатом дефисе слова « - Приказ комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 26.09.2018 № ПД-КпО-576 «Об утверждении типовых целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных муниципальных учреждений» заменить словами следующего содержания « - Приказ комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 10.12.2021 № ПД-КпО-1031 «Об утверждении типовых показателей эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных муниципальных учреждений.

Раздел 6 «Расчет заработной платы директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера» изложить в новой редакции:

6.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

6.3. Порядок установления должностных окладов:

6.3.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается приказом председателя Комитета и определяется по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{БОр} * \text{Км}$$

где:

Дор – должностной оклад директора,

Бор – базовый оклад директора, равный 11 811 рублей,

Км – коэффициент масштаба управления,

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений (таблица 1).

Таблица 1

Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
Группы по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования	
I группа	3,2
II группа	2,6
III группа	2,3
IV группа	1,9

Группы по оплате труда директора учреждения устанавливаются Комитетом ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения согласно Приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных

учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений», утвержденному Постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966.

6.3.2. Группа по оплате труда руководителей учреждений для вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 3 года.

Группа по оплате труда руководителей реорганизованных учреждений устанавливается с момента завершения реорганизации исходя из плановых (проектных) объемных показателей.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, определенная до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

6.3.3. Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда директора учреждения по сумме баллов, установленных для каждого объемного показателя, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителя учреждения (в зависимости от количества баллов)				
	I	II	III	IV	V
Учреждения дополнительного образования	от 1200 и более	от 800 до 1199	от 400 до 799	от 200 до 399	-

6.3.4. Директор учреждения ежегодно до 20 декабря представляет в Комитет документы, подтверждающие достижение соответствующих объемных показателей деятельности и отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителя.

Директор учреждения несет ответственность за несвоевременное представление документов и недостоверность указанных в них сведений.

Комитет в срок до 31 декабря текущего года проводит проверку представленных директором учреждения документов, издает приказ об отнесении учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

6.3.5. Должностные оклады заместителей директора учреждений и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

6.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат:

6.4.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с директором учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в зависимости от

условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.4.4. Директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.4.5. Директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6.4.6. В случае возложения обязанностей директора учреждения на заместителя директора или иного работника без освобождения от основной работы ему на основании ходатайства, согласованного с председателем Комитета и начальником отдела дополнительного образования, приказом по учреждению устанавливается доплата в виде разницы в размерах должностных окладов и (или) доплата к должностному окладу по основной должности в размере до 50%. Иные выплаты осуществляются по основной должности работника приказом по учреждению.

6.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат:

6.5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;

- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;

- надбавка за стаж работы в должности директора учреждения, надбавка за стаж в должности заместителя директора, главного бухгалтера учреждения;

- надбавка за ученую степень, наличие государственной или ведомственной награды;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- поощрительные премии.

6.5.2. Надбавка за эффективность работы устанавливается директору учреждения два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении показателей эффективности работы руководителя согласно Приложению № 8 к Положению об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений», утвержденному Постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966.

6.5.2.1. Директор учреждения направляет в Комитет доклад о достижении показателей эффективности работы руководителя за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 12 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

6.5.2.2. Оценку достижения показателей эффективности работы директора учреждения осуществляет комиссия по оценке эффективности работы руководителей (далее – комиссия), созданная Комитетом.

6.5.2.3. Решения комиссии оформляются протоколами заседаний комиссии, которые подписываются всеми присутствующими на заседании членами комиссии в срок не более 2 рабочих дней после даты заседания.

Комиссия осуществляет оценку достижения показателей эффективности работы директора учреждения в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

6.5.2.4. Оценка достижения показателей эффективности работы директора учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением «Показатели эффективности работы руководителей учреждений дополнительного образования». Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается директору учреждения приказом председателя Комитета. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

6.5.2.5. Надбавка за эффективность работы выплачивается директору учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом председателя Комитета, с учетом фактически

отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы.

Директору, назначенному в порядке перевода из муниципального учреждения, подведомственного Комитету, надбавка за эффективность работы выплачивается в размере, установленном по предыдущему месту работы до окончания отчетного периода (полугодия).

6.5.2.6. Показатели эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, порядок оценки достижения ими показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с типовыми показателями эффективности работы заместителя директора и главного бухгалтера согласно Приложению к приказу комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 10.12.2021 № ПД-КпО-1031 «Об утверждении типовых показателей эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных муниципальных учреждений», а также должностными обязанностями (направлениями деятельности) указанных работников.

6.5.2.7. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения надбавка за эффективность работы устанавливается приказом директора учреждения.

6.5.2.8. При недостижении показателей эффективности работы директора, заместителей директора, главного бухгалтера за отчетный период вследствие катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для установления надбавки за эффективность работы комиссия вправе учитывать достижения показателей эффективности работы за предыдущий период.

6.5.3. Директору учреждения приказом председателя Комитета устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

6.5.3.1. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения приказом директора учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% должностного оклада.

6.5.3.2. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

6.5.3.3 Надбавка за сложность, напряженность, качество работы директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

- несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установленного пунктом 6.2. настоящего Положения, в целях приведения указанного соотношения в соответствии с установленным предельным уровнем;

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения.

6.5.4. Директору учреждения приказом председателя Комитета устанавливается надбавка за стаж работы в должности директора учреждения в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;

- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;

- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

В стаж работы в должности директора засчитывается работа в должности руководителя учреждения в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Надбавка за стаж работы в должности директора учреждения изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

Заместителям директора и главному бухгалтеру может устанавливаться надбавка за стаж работы в данном учреждении и в данной должности в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

6.5.5. Директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в сфере образования (в том числе почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации») – 2000 рублей в месяц;

- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (Благодарность, Почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль

Л.С. Выготского, медаль К.Д. Ушинского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличник просвещения», почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации) – 1000 рублей в месяц.

6.5.5.1. При наличии нескольких почетных званий, государственных наград, ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.5.5.2. При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, ведомственной награды, почетного звания – со дня присвоения, награждения.

6.5.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру одновременно по итогам выполнения такой работы.

6.5.6.1. Директору учреждения приказом председателя Комитета устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться директору учреждения исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений председателя Комитета;
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа администрации городского округа «Город Калининград» и учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

6.5.6.2. Заместителям директора и главному бухгалтеру приказом директора учреждения устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям директора, главному бухгалтеру учитывается, что особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке учреждения к учебному году;
- при подготовке и проведении российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- по устранению последствий аварий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям директора, главному бухгалтеру может устанавливаться за выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы; проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений директора учреждения; участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

6.5.7. Директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.

6.5.7.1. Поощрительные премии выплачиваются директору учреждения на основании приказа председателя Комитета, его заместителям и главному бухгалтеру – на основании приказа директора учреждения в размере до 100% должностного оклада.

6.5.7.2. Поощрительные премии в связи с окончанием учебного, финансового года выплачиваются в размере до 100% должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях (для директора с Комитетом, для заместителей директора, главного бухгалтера с муниципальным учреждением) в период, за который выплачивается премия (за исключением периода нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста).

6.6. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений:

6.6.1. Материальная помощь предоставляется директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти членов семьи, близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения, восстановительной реабилитации после продолжительной болезни), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

6.6.2. Материальная помощь выплачивается директору учреждения на основании приказа председателя Комитета по заявлению директора учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

6.6.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа директора учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.