


Представитель работников


Представитель работодателя

Председатель Совета органа
общественной самодетельности
МАУДО ДДТ «Родник»

 Кузнецова О.П.
« 29 » января 2024 года



Директор
МАУДО ДДТ «Родник»

 Левченко Е.Е.
« 29 » января 2024 года

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02.38.01.08.
92000.92310.10057
«30» января 2024г.
 М.С. Сеняев
Ф.И.О.

Изменения и дополнения в Коллективный договор муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Калининграда Дома детского творчества «Родник» на 2022 – 2025 годы

1. Раздел 3. Оплата и нормирование труда:

- а) пункт 3.6. – слова «к должностным окладам» исключить;
- б) пункт 3.19 – слова «пластиковые карты» заменить словами «в кредитную организацию, указанную в заявлении работника» (ст.136 ТК РФ);
- в) пункт 3.23 – слова «по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников» заменить словами «Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы» (ст. 151 ТК РФ);
- г) дополнить пунктом следующего содержания:
3.25.1. По результатам аттестации педагогического работника на квалификационную категорию «педагог – наставник» или «педагог – методист» доплата устанавливается на период выполнения дополнительной деятельности педагогическим работником, направленной на совершенствование методической

работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в Учреждении должности. Дополнительная оплата осуществляется в виде выплат компенсационного характера.

2. Раздел 8. Охрана труда и здоровья:

а) пункт 8.1.18 – дополнить словами «Курсы по обучению педагогов по оказанию первой медицинской помощи оплачивает Работодатель».

3. Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МАУДО ДДТ «Родник»:


а) пункт 2.10. – слова «Прием на работу оформляется заключением трудового договора, на основании которого издается приказ директора. Приказ объявляется принятому работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы» заменить словами «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора» (ст. 68 ТК РФ);

б) пункт 2.21 - слово «бессрочный» исключить (ст. 80 ТК РФ).

3. Приложение 2 «Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Калининграда Дома детского творчества «Родник» изложить в новой редакции.

Представитель работников

Председатель Совета органа
общественной самодеятельности
МАУДО ДДТ «Родник»

 Кузнецова О.П.

« 29 » января 2024 года

Представитель работодателя

Директор
МАУДО ДДТ «Родник»

 Левченко Е.Е.

« 29 » января 2024 года



**Положение
об оплате труда и стимулировании работников МАУДО ДДТ «Родник»
(новая редакция)**

**РАЗДЕЛ 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников МАУДО ДДТ «Родник» (далее - Учреждение): порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет всех источников финансирования; порядок установления и размеры компенсационных и стимулирующих выплат; условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера; другие условия оплаты труда.
- 1.2. Правовым основанием данного Положения об оплате труда и стимулировании работников МАУДО ДДТ «Родник» (далее – Положение) являются:
 - Трудовой кодекс РФ;
 - Федеральный Закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
 - Приказ 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» (в редакции от 13.05.2019 № 234);
 - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», согласованный с Минтрудом РФ и Минздравом РФ;
 - Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
 - Письмо Департамента подготовки, профессионального развития и социального обеспечения педагогических работников Министерства просвещения Российской Федерации, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 17.08.2023 № 08-1510/394 «Ответы на часто задаваемые вопросы по

- применению Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
 - Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»);
 - Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол № 11);
 - Территориальное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» на 2021-2023 годы;
 - «Дополнительное соглашение № 1 к Территориальному отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» на 2021-2023 годы»;
 - Территориальное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» на 2024-2026 годы от 20.12.2023г.
 - Приказ Министерства образования Калининградской области от 10.01.2020 № 10/1 «Об утверждении целевых показателей по заработной плате в сфере образования в рамках реализации мероприятий, установленных Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 и от 01 июня 2012 года № 761 на 2020 год»;
 - Региональным соглашением от 21.12.2023 года «О минимальной заработной плате в Калининградской области»;
 - 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»;
 - Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 07.08.2023 № 588 «О внесении изменений в 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»;
 - 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»;
 - Приказ комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 24.01.2017 № ПД-КпО-51 «О соблюдении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения»;
 - Устав МАУДО ДДТ «Родник».
- 1.3. Положение вступает в действие с момента его подписания и действует до принятия нового.

- 1.4. Положение об оплате труда и стимулировании работников обсуждается и согласовывается на общем собрании работников Учреждения.
- 1.4.1. По инициативе работников или директора по согласованию с органом общественной самодеятельности настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены. Все изменения и дополнения Положения согласовываются на общем собрании работников. Положение утверждается и вводится в действие приказом директора Учреждения.
- 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Работники, занятые по совместительству, имеют право на выплаты из специальной (компенсационной) части и стимулирующие выплаты по результатам своей деятельности.
- 1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Калининградской области, установленного в региональном Соглашении о минимальной заработной плате в Калининградской области и не менее минимального размера оплаты труда, установленного в РФ. В случае если уровень минимальной заработной платы работника меньше этого показателя, производится доплата до уровня минимальной заработной платы в Калининградской области, но не менее минимального размера оплаты труда, установленного в РФ.
- 1.7. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

РАЗДЕЛ 2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденных соглашением между Учреждением и Учредителем, на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования.
- 2.2. Источниками финансирования оплаты труда являются субсидии из городского бюджета, поступления от приносящей доход деятельности.
- 2.3. Учреждение самостоятельно определяет и закрепляет в локальных нормативных правовых актах штатное расписание. Положение об оплате труда и стимулировании работников.
- 2.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}). Доля базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}) определяется и утверждается директором Учреждения на текущий финансовый год согласно штатного расписания. Доля стимулирующей части должна составлять не менее 20%.
- 2.5. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.6. Директор формирует и утверждает приказом штатное расписание в пределах базовой части ФОТ_б.
- 2.7. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения, а также настоящим Положением.
- 2.8. Базовая часть ФОТ_б педагогов дополнительного образования формируется из следующих составляющих:
 - 2.8.1. Базовый оклад педагога дополнительного образования напрямую зависит от количества детей, учебной нагрузки и определяется следующим образом:

$$BO = Стп \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 + \dots + Нn \times Тn \times Kn),$$
 где
 Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час)
 Н – количество учащихся в группе;
 Т – количество часов по направлению дополнительного образования в месяц (согласно учебному плану);
 К – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность направления.

2.8.2. Должностной оклад педагога дополнительного образования определяется следующим образом:

$$ДО = БО \times А + 100, \text{ где}$$

БО – базовый оклад;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

100 - денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, равный 100,00 рублей.

2.8.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

А = 1.25 - высшая квалификационная категория;

А = 1.20 - первая квалификационная категория.

2.8.3. Должностной оклад педагога дополнительного образования устанавливается на весь учебный год (с 01 сентября по 31 августа).

2.8.4. В случае изменения показателей **Н** и **Т** производится перерасчет базового и должностного окладов педагога дополнительного образования.

2.9. Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$Стп = \frac{ФОТ_0 \times У}{(a1 \times v1 + \dots + a_n \times v_n) \times 52}, \text{ где}$$

ФОТ₀ - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

У – количество учебных недель в году;

a1-a_n количество учащихся в каждой группе учреждения;

v1-v_n годовое количество часов по учебному плану в соответствии с программой в каждой группе учреждения;

52-количество недель в году.

2.10. Расчет стоимости образовательной услуги производится не более 2-х раз в год (на 01 сентября и на 01 января).

2.11. Базовая часть **ФОТ_б** иных педагогических работников формируется из следующих составляющих:

$$ДО = БО \times А + 100, \text{ где}$$

БО – базовый оклад согласно штатному расписанию;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

100 - денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, равный 100,00 рублей.

2.11.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию по иным педагогическим должностям:

А = 1.25 - высшая квалификационная категория;

А = 1.20 - первая квалификационная категория.

РАЗДЕЛ 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Компенсационные надбавки устанавливаются согласно нормативным актам, содержащим нормы трудового права. Размеры компенсационных надбавок не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами по трудовому праву.

3.2. Компенсационные надбавки устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими дополнительных трудовых обязанностей.

3.3. Компенсационные надбавки устанавливаются работникам при наличии оснований для их выплаты и выплачиваются из специальной (компенсационной) части **ФОТ** в соответствии с таблицей «Виды и размер выплат из специальной (компенсационной) части **ФОТ**» (Приложение № 1).

- 3.4. Выплаты компенсационного характера могут производиться в том числе и сотрудникам, работающим по совместительству.
- 3.5. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

РАЗДЕЛ 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

- 4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся с целью: усиления материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед Учреждением задач, повышения качества образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, поощрения за результаты труда.
- 4.2. Основные задачи:
 - Повышение качества образовательного и воспитательного процессов;
 - Повышение мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей;
 - Поощрение за трудовые достижения, высокое качество работы, за результаты труда;
 - Создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
 - Развитие творческой активности и инициативы.
 - Стимулирование педагогических работников к повышению профессионального уровня и внедрению инновационных технологий в образовательный процесс;
 - Привлечение в Учреждение молодых педагогов.
- 4.3. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда определяется по формуле:
$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{Ш}, \text{ где}$$

Ш-доля части фонда в процентах (составляет не менее 20%)
- 4.4. Выплаты стимулирующего характера могут производиться в том числе и сотрудникам, работающим по совместительству.
- 4.5. Выплаты устанавливаются приказом директора.
- 4.6. Выплаты стимулирующего характера могут быть на бальной основе, в абсолютном значении, а также в % от базового оклада для педагогических работников; должностного оклада - для прочих категорий работников.
- 4.7. Выплаты могут устанавливаться на год, на три месяца, на один месяц и единовременные.
- 4.8. Сотрудникам, отсутствовавшим на работе по служебным целям (курсы повышения квалификации, командировки и т.д.), выплаты производятся за полный месяц.
- 4.9. При наличии неиспользованной экономии базовой части ФОТ_0 средства направляются на стимулирующие выплаты.
- 4.10. При недостаточности либо отсутствии соответствующих средств, стимулирующие выплаты могут быть приостановлены, произведены в неполном объеме либо отменены на основании приказа директора.
- 4.11. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

РАЗДЕЛ 5. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

- 5.1. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников Учреждения за месяц и обоснования данного расчета создается экспертная комиссия.

- 5.1.1. Состав экспертной комиссии избирается общим собранием работников Учреждения сроком на один учебный год. В состав входят представители трудового коллектива в количестве не менее 5 человек. Председатель, заместитель председателя, секретарь избираются на первом заседании комиссии путем открытого голосования из числа членов комиссии простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании. Секретарь комиссии ведет протоколы заседаний. В случае отсутствия председателя его функции выполняет заместитель председателя.
- 5.1.2. Заседание экспертной комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании и оформляются протоколом.
- 5.1.3. Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора Учреждения.
- 5.1.4. Реорганизация и ликвидация комиссии производится на основании приказа директора Учреждения.
- 5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам при наличии оснований для их выплаты:
 - в соответствии с таблицей «Виды и размеры выплат из стимулирующей части ФОТ» **Приложения № 2** к настоящему Положению;
 - на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников (педагога дополнительного образования, методиста, педагога-психолога).
- 5.3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в Приложении № 2, производятся на основании ходатайства заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством в экспертную комиссию. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Выплаты устанавливаются приказом директора на основании протокола экспертной комиссии.
- 5.4. Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора, производятся ежемесячно, в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда.
- 5.5. Основные показатели эффективности деятельности педагогических работников:
 - 5.5.1. Педагога дополнительного образования являются:
 - участие в очных мероприятиях при отсутствии победителя; заочных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и др.);
 - сохранность контингента учащихся от первоначального набора в течение учебного года;
 - размещение учебных, методических материалов (статьи, творческие работы, мастер-классы и т.п.) в соц. сетях;
 - участие в конференциях, конкурсах, выставках по проектной деятельности (творческие, научно-исследовательские, социальные проекты и др.);
 - участие в выставках, концертах разного уровня;
 - своевременное и качественное предоставление отчетных документов;
 - организация воспитательной работы (участие в акциях, марафонах, коллективных творческих делах и т.п.);
 - внеплановое повышение квалификации (участие в вебинарах, мастер-классах, курсах повышения квалификации, тестировании, в общественных и социально-значимых опросах, анкетировании и т.п.);
 - взаимодействие с родителями, другими педагогами, работающими с учащимися (концерты, мастер-классы, открытые уроки и т.п.);
 - подготовка актуальной информации для размещения на сайте Учреждения, регулярное обновление страницы творческого объединения в соц. сетях;
 - отзывы, благодарности, рецензии о деятельности педагога и (или) учащихся и др.
 - 5.5.2 Методиста:
 - организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей учреждения (праздники, дни открытых дверей и т.д.);

- подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства, оказание методической и практической помощи аттестуемым педагогам;
- выступления на педагогических советах, семинарах, курсах повышения квалификации, конференциях и т.п.;
- наличие и использование материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, методических разработок), в том числе публикуемых на собственных (Виртуальный методический кабинет, официальный сайт Учреждения) и сторонних ресурсах (Мультиурок, Урок.рф и т.д.);
- создание, разработка, отслеживание программ;
- методическое сопровождение деятельности педагогов по корректировке общеобразовательных и рабочих программ;
- работа с молодыми и вновь прибывшими педагогами; консультации, корректировка программ, помощь в организации занятий;
- организация обучения в рамках повышения квалификации педагогических работников;
- организация тестирования, мониторингов, опросов сотрудников Учреждения на сторонних ресурсах;
- внеплановое повышение квалификации;
- наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности учреждения;
- работа в комиссиях, советах, рабочих группах, составах жюри и др.

5.5.3. Педагога-психолога:

- внеплановое повышение уровня квалификации: прохождение обучающих курсов, семинаров, тренингов;
- организация и проведение воспитательных, просветительских, информационных мероприятий среди учащихся, родителей, педагогов Учреждения;
- выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, секциях, педагогических советах, проведение мастер-классов;
- наличие собственных научных, научно-методических и учебно-методических публикаций;
- участие в деятельности аттестационных комиссий, жюри профессиональных конкурсов;
- организация и проведение мероприятий в рамках опорной площадки (муниципальной, региональной) и др.

5.6. Методика определения персонального размера стимулирующих выплат на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников осуществляется на балльной основе. По каждому критерию разработана система показателей оценивания, исчисляемая в баллах.

5.6.1. Подсчет баллов производит экспертная комиссия. Результаты работы оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. На основании протокола издается приказ директора Учреждения.

5.7. Критерии оценки качества деятельности педагогических работников, показатели оценивания по необходимости можно изменять и дополнять не чаще 2 раз в год по согласованию с педагогическим советом Учреждения.

5.8. Показатели оценки качества деятельности заполняются педагогическим работником (по желанию) в период с сентября по май (включительно) и сдаются до 25 числа каждого месяца. Данная выплата не начисляется в случае не предоставления педагогическим работником Показателей эффективности деятельности в установленные сроки.

5.9. Расчет стоимости 1 балла производится исходя из частного $ФОТ_{ст}$ (оставшийся фонд стимулирующей части труда за вычетом постоянных надбавок и единовременных выплат) и ОСБ (общей суммы баллов), набранных педагогическими работниками за отчетный период.

$$1 \text{ балл} = \text{ФОТ}_{ст} / \text{ОСБ}$$

Стоимость 1 балла может меняться в каждом месяце.

Для определения поощрительной выплаты сотруднику необходимо один балл по учреждению умножить на количество персональных баллов:

$$ПВС = ФОТст \times ПКБС / ОСБ, \text{ где:}$$

ПВС - поощрительные выплаты работнику,
ФОТст- стимулирующая часть фонда оплаты труда,
ОСБ – общая сумма баллов всех педагогических работников, подавших показатели эффективности деятельности на стимулирование их оплаты труда,
ПКБС - персональное количество баллов работника.

- 5.10. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и персональных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение предложений по изменению критериев и (или) позиции оценивания и т.п.
- 5.11. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться работникам на основании приказа директора Учреждения:
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - по итогам работы по окончании календарного года, по окончании учебного года;
 - за качественную подготовку учреждения к новому учебному году;
 - за выполнение срочных поручений, не входящих в основной круг обязанностей;
 - за проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа Учреждения.
- 5.12. Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово – экономических расчетов ФОТ, экономии фонда заработной платы, степени важности проведенных работ, уровня достижений.
- 5.13. Установленные сотрудникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случае нарушения Устава, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов Учреждения, а так же по другим причинам, признанным существенными для принятия данного решения.

РАЗДЕЛ 6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ

- 6.1. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь:
- в связи со смертью близких родственников (родители, мужья, жены, дети, братья и сестры) и самого работника – 15000 руб.;
 - в связи с рождением ребенка – 10000руб.;
 - в связи с расходами на лечение заболевания работника, его супруги (супруга) или его ребенка – 10000 руб.;
 - в связи с существенными расходами на лечение тяжелого заболевания работника, его супруги (супруга) или его ребенка – 20000 руб.;
 - в связи с бракосочетанием – 5000 руб.;
 - в связи с персональными юбилейными датами (50, 55, 60, 65 – лением) – 20000,00 рублей;
 - при увольнении по собственному желанию за долговременный, эффективный труд (не менее 10 лет) – 5000 руб.;
 - в связи с возникновением ЧС (пожар, наводнение, землетрясение и т.п.) - 10000 руб.
- 6.2. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения на основании приказа директора по заявлению работника при наличии подтверждающих документов.
- 6.3. Размер материальной помощи устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.
- 6.4. Размеры выплат за высокие результаты труда и в связи с государственными (23 февраля, 8 марта) и профессиональными праздниками (День учителя) устанавливаются приказом директора учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

РАЗДЕЛ 7.
РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

- 7.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.2. 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.
- 7.3. Порядок установления должностных окладов:

- 7.3.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается приказом председателя комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Комитет) и определяется по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{БОр} * \text{Км}, \text{ где:}$$

Дор – должностной оклад директора,

Бор – базовый оклад директора, установленный Постановлением администрации городского округа «Город Калининград» на текущий момент;

Км – коэффициент масштаба управления,

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

Таблица 1 - Группы по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования

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

- Группы по оплате труда директора учреждения устанавливается Комитетом ежегодно на 01 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 «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».
- 7.3.2. 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).

7.3.3. 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 - Группа по оплате труда руководителя учреждения

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	-

7.3.4. 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.

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

7.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат:

7.4.1. 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.

7.4.2. 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.

7.4.3. 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;

7.4.4. 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.

7.4.5. 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».

7.4.6. 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.

7.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат:

7.5.1. 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.

7.5.2. 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 «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».

7.5.2.1. 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.

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

7.5.2.3. 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.

7.5.2.4. 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.

7.5.2.5. 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).

7.5.2.6. 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 п.3 «Показатели эффективности работы заместителя руководителя учреждения дополнительного образования (курирующего организацию учебно-воспитательной работы)» и п. 6 «Показатели эффективности работы главного бухгалтера муниципального учреждения» Приложения 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».

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

7.5.2.8. 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.

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

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

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

7.5.3.3 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 7.2. 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.

7.5.4. 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.

7.5.5. 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.

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

7.5.5.2. 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.

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

7.5.6.1. 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.

7.5.6.2. 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.

7.5.7. 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.

7.5.7.1. 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.

7.5.7.2. 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).

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

- 7.6.1. 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).
- 7.6.2. 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.
- 7.6.3. 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда и стимулировании
работников МАУДО ДДТ «Родник»

Таблица - Виды и размер выплат из специальной (компенсационной) части ФОТ

Структурное подразделение	Виды выплат	Сумма (руб.)/ % от ДО
Педагогический персонал	Квалификационная категория: - «Педагог – методист»; - «Педагог – наставник».	5000 руб.
	Сложность и приоритетность образовательной программы технической и естественнонаучной направленностей	3000 руб.
	Работа по образовательным программам разных направленностей.	500 руб.
	Работа по двум и более адресам реализации программ	1000 руб.
	Работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, социально-опасном положении, стоящими на учете в КДН и др.	1000 руб.
	Заведование кабинетом	500 руб.
	Поддержка молодых специалистов в течение трех лет их работы в учреждении.	5000 руб.
	Поддержка работников, получающих образование впервые (в очной форме) в течение всего срока их обучения в образовательной организации.	5000 руб.
	Наставничество над педагогами, не имеющими опыта работы, в течение двух лет их работы в учреждении.	2000 руб.
	Наставничество над педагогами, получающими образование впервые (в очной форме) в течение 2 лет их работы в учреждении.	2000 руб.
Наличие государственных, ведомственных наград, почетных званий, нагрудных знаков: - медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Почетная грамота Министерства образования и науки РФ;	1000 руб.	

	- Почётное звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».	2000 руб.
	- Звание «Заслуженный Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», «Заслуженный Мастер спорта РФ»;	2000 руб.
	- Наличие спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта».	1500 руб.
	Почётное звание «Образцовый детский коллектив»	1000 руб.
	Ученая степень кандидат наук, доктор наук	2000 руб.
	- Судья всероссийской категории; - Судья Общероссийской танцевальной организации; - Спортивный судья первой категории.	1000 руб.
	Непрерывный стаж работы в учреждении (по основному месту работы): - от 1-10 лет; - от 11-15 лет; - от 16 лет .	500 руб. 1000 руб. 1500 руб.
	Подготовка стипендиатов: - Главы ГО «Город Калининград»; - Губернатора Калининградской области.	1000 руб. 1500 руб.
	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Согласно Трудового кодекса РФ
	Лист временной нетрудоспособности	Оплата по среднему заработку
	Совмещение должностей	По соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников
	За работу, не входящую в основной круг обязанностей	По соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников
Административный персонал	Государственные, ведомственные награды	1000 руб.
	Непрерывный стаж работы в учреждении (по основному месту работы): - от 1-10 лет; - от 11-15 лет; - от 16 лет.	500 руб. 1000 руб. 1500 руб.
	Лист временной нетрудоспособности	Оплата по среднему заработку
	Совмещение должностей	По соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников

	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Согласно ТК РФ
	За экстренные ремонтные работы	По соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников
	За расширение зоны обслуживания	По соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников
	За работу, не входящую в основной круг обязанностей	По соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников
Прочий персонал	Лист временной нетрудоспособности	Оплата по среднему заработку
	Непрерывный стаж работы в учреждении (по основному месту работы): - от 1-10 лет; - от 11-15 лет; - от 16 лет.	500 руб. 1000 руб. 1500 руб.
	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Согласно ТК РФ
	За вредные условия труда (по результатам аттестации рабочих мест)	4% от ДО
	За совмещение должностей	По соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников
	За экстренные ремонтные работы	По соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников
	За расширение зоны обслуживания	По соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работников

Таблица - Виды и размеры выплат из стимулирующей части ФОТ

Наименование должностей	Показатели назначения доплат и надбавок
<p style="text-align: center;">- педагог дополнительного образования, - методист, - педагог- психолог</p>	<ul style="list-style-type: none"> - за координацию деятельности образовательных учреждений, учреждений культуры, социальной сферы в организации культурно - массовых мероприятий, воспитательной работы, проектно - исследовательской деятельности - 3000 руб.; - за организацию и проведение конкурсов, фестивалей, соревнований и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> ✓ на уровне учреждения – 1000 руб.; ✓ муниципального уровня – 4000 руб.; ✓ регионального уровня – 5000 руб. - за организацию мероприятий (выставок, концертов, мастер-классов): <ul style="list-style-type: none"> ✓ на уровне учреждения – 1000 руб.; ✓ муниципального уровня – 2000 руб.; ✓ регионального уровня – 3000 руб. - за проведение мастер-классов спортивной, естественнонаучной, социально-педагогической, художественной (хореография, изобразительное искусство) направленностей продолжительностью до 3 часов: <ul style="list-style-type: none"> ✓ на уровне учреждения – 2000 руб.; ✓ муниципального уровня – 3000 руб.; ✓ регионального уровня – 4000 руб. - за проведение мастер-классов спортивной, естественнонаучной, социально-педагогической, художественной (хореография, изобразительное искусство) направленностей продолжительностью 3 и более часов – 5000 руб. - за проведение мастер-классов по декоративно-прикладному искусству: <ul style="list-style-type: none"> ✓ продолжительностью до 3 часов – 3000 руб.; ✓ продолжительностью 3 и более часов – 5000 руб. - за организацию и проведение конференций, семинаров, вебинаров, курсов повышения квалификации разного уровня: <ul style="list-style-type: none"> ✓ муниципального, регионального уровней – 3000 руб.; ✓ всероссийского и международного уровней – 5000 руб. - за презентацию опыта работы на мероприятиях разного уровня: <ul style="list-style-type: none"> ✓ муниципального уровня – 3000 руб.; ✓ регионального уровня – 4000 руб.; ✓ всероссийского и международного уровней – 5000 руб. - за подготовку документации для участия в конкурсном отборе образовательных учреждений, в том числе на выплаты грантов в форме субсидий: <ul style="list-style-type: none"> ✓ муниципального уровня – 5000 руб.; ✓ регионального уровня – 7000 руб.; ✓ всероссийского уровня – 10000 руб. - за организацию и проведение мероприятий разных направленностей в рамках региональной площадки Министерства образования Калининградской области, муниципальной опорной

площадки комитета по образованию администрации ГО «Город Калининград» - 3000 руб.

- за дополнительную работу во время лицензирования учреждения - 3000 руб.;
- за работу в различных конкурсных и экспертных комиссиях, членство в жюри, судейство – 3000 руб.;
- победителям и призерам профессиональных конкурсов (заочных) педагогов, том числе конкурсов методических разработок и т.п. разного уровня:
 - муниципального, регионального уровней:
 - ✓ победитель - 3000 руб.;
 - ✓ 2 место, 3 место, спец. приз – 2000 руб.
 - всероссийского, международного уровней:
 - ✓ победитель - 4000 руб.;
 - ✓ 2 место, 3 место, спец. приз – 3000 руб.
- победителям и призерам профессиональных конкурсов (очных) педагогов разного уровня:
 - на уровне учреждения:
 - ✓ победитель - 2000 руб.;
 - ✓ 2 место, 3 место, спец. приз – 1000 руб.
 - муниципального уровня:
 - ✓ победитель - 4000 руб.;
 - ✓ 2 место, 3 место, спец. приз – 3000 руб.
 - регионального уровня:
 - ✓ победитель - 5000 руб.;
 - ✓ 2 место, 3 место, спец. приз – 4000 руб.
- за победу в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям»:
 - муниципальный, региональный этап:
 - ✓ победитель – 10000 руб.;
 - ✓ лауреат, спец. приз – 8000 руб.
 - всероссийский уровень:
 - ✓ победитель 1 этапа – 5000 руб.;
 - ✓ победитель 2 этапа – 10000 руб.;
 - ✓ победитель, лауреат – 20000 руб.
- за публикацию методических материалов, статей, мастер-классов, обобщение опыта работы и т.п. в печатных изданиях разного уровня:
 - ✓ муниципального уровня – 3000 руб.;
 - ✓ регионального уровня – 4000 руб.;
 - ✓ всероссийского и международного уровней – 5000 руб.
- за сопровождение педагогами участников очных конкурсов, фестивалей, соревнований, конференций по проектной деятельности, проводимых:
 - ✓ за пределами региона, организованных Министерством просвещения РФ, Министерством культуры РФ, Министерством спорта РФ и т.п., том числе подведомственными им организациями, профессиональными творческими союзами, ВУЗами и т.п. - 10000 руб.;
 - ✓ за пределами региона - 5000 руб.;
 - ✓ за пределами муниципалитета - 3000 руб.

- за подготовку победителей (призеров) очных международных и всероссийских конкурсов, фестивалей, соревнований, организованных Министерством просвещения РФ, Министерством культуры РФ, Министерством спорта РФ и т.п., том числе подведомственными им организациями, профессиональными творческими союзами, ВУЗами и т.п., в том числе входящих в ежегодные перечни олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, которые ежегодно утверждаются приказом Министерства просвещения РФ на учебный год:

- ✓ гран-при, победитель (1 место) – 7000 руб.;
- ✓ призер (2 место, 3 место), специальный приз – 6000 руб.

- за подготовку победителей (призеров) очных конкурсов, фестивалей, соревнований и т.п.:

всероссийского, международного уровня:

- ✓ гран-при, победитель (1 место) – 5000 руб.;
- ✓ призер (2 место, 3 место), специальный приз – 4000 руб.

регионального уровня:

- ✓ победитель (1 место) – 4000 руб.;
- ✓ призер (2 место, 3 место), специальный приз – 3000 руб.

муниципального уровня:

- ✓ победитель (1 место) – 3000 руб.;
- ✓ призер (2 место, 3 место), специальный приз – 2000 руб.

- за подготовку победителей (призеров) очных конкурсов, фестивалей, соревнований по техническому творчеству, проектно-исследовательской деятельности (за каждое призовое место):

- ✓ всероссийского, международного уровня - победитель (1 место); призер (2 место, 3 место), специальный приз – 6000 руб.
- ✓ регионального уровня - победитель (1 место); призер (2 место, 3 место), специальный приз – 5000 руб.
- ✓ муниципального уровня - победитель (1 место); призер (2 место, 3 место), специальный приз – 4000 руб.

- за подготовку победителей (призеров) конкурсов, фестивалей, организованных Министерством образования, Министерством социальной политики, Министерством культуры и туризма, Министерством спорта Калининградской области и прочими органами власти:

муниципальный уровень:

- ✓ Победитель, 1 место - 3000 руб. (3 и более – 4000 руб.)
- ✓ 2 место, 3 место - 2000 руб. (3 и более – 3000 руб.)
- ✓ специальный диплом, дипломант - 1000 руб. (3 и более – 2000 руб.)

региональный уровень:

- ✓ Гран-при – 6000 руб.
- ✓ 1 место - 5000 руб. (3 и более – 6000 руб.)
- ✓ 2 место, 3 место - 4000 руб. (3 и более – 5000 руб.)
- ✓ специальный диплом, дипломант, финалист - 3000 руб. (3 и более – 4000 руб.)

- за подготовку победителей (призеров) заочных международных и всероссийских конкурсов, фестивалей, соревнований, организованных Министерством просвещения РФ, Министерством

	<p>культуры РФ, Министерством спорта РФ и т.п., том числе подведомственными им организациями, профессиональными творческими союзами, ВУЗаами и т.п.</p> <p>всероссийского, международного уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ гран-при, победитель (1 место) – 4000 руб.; ✓ призер (2 место, 3 место), специальный приз – 3000 руб. <p>регионального, муниципального уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ гран-при, победитель (1 место) – 3000 руб.; ✓ призер (2 место, 3 место), специальный приз – 2000 руб. <p>- за подготовку победителей (призеров) заочных конкурсов, фестивалей, соревнований по техническому творчеству, проектно-исследовательской деятельности:</p> <p>всероссийского, международного уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ победитель (1 место) – 4000 руб.; ✓ призер (2 место, 3 место), специальный приз – 3000 руб. <p>регионального и муниципального уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ победитель (1 место) – 3000 руб.; ✓ призер (2 место, 3 место), специальный приз – 2000 руб. <p>- за победу в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях на муниципальном, региональном уровнях в рамках сотрудничества с образовательными учреждениями города и области, учреждениями культуры, социальной сферы и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 место - 3000 руб. ✓ 2 место и 3 место - 2000 руб. ✓ специальный диплом, дипломант - 1000 руб. <p>- за победу в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях на уровне учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 место - 2000 руб. ✓ 2 место - 1500 руб. ✓ 3 место - 1000 руб. <p>- за ведение страниц учреждения в соц. сетях – 2000 руб.;</p> <p>- за ведение виртуального методического кабинета – 2000 руб.;</p> <p>- за интенсивность и высокие результаты работы - до 20000 руб.;</p> <p>- за сложность, напряженность – до 100% от БО;</p> <p>- за организацию досуга и отдыха детей в летнем оздоровительном лагере на высоком уровне - 7000 руб.;</p> <p>- за подготовку и организацию работы летнего оздоровительного лагеря – 10000 руб.;</p> <p>- за участие в разработке локальных актов учреждения – 2000 руб.;</p> <p>- за разработку положений конкурсов - 1000 руб.;</p> <p>- за разработку проектов, программ - 3000 руб.;</p> <p>- за организацию, проведение и монтаж видеоматериалов- 5000 руб.;</p> <p>- за организацию, проведение фотосъемки - 1000 руб.</p>
<p>- бухгалтер, - специалист по кадрам, - системный администратор - заведующий хозяйством</p>	<p>- за работу с поставщиками, подрядчиками – 5000 руб.;</p> <p>- за разработку положений, нормативных актов – 5000 руб.;</p> <p>- за внедрение, освоение, обновление новых программных средств – 5000 руб.;</p> <p>- за интенсивность, высокое качество работы - до 50% от ДО;</p> <p>- за сложность, напряженность – до 50% от ДО;</p> <p>- за высокий уровень культуры общения со всеми участниками образовательного процесса - 3000 руб.;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - за ликвидацию аварийных ситуаций в зависимости от их масштаба: <ul style="list-style-type: none"> ✓ мелкий - 3000 руб.; ✓ средний - 5000 руб.; ✓ крупный - 10000 руб. - за высокое качество ремонтных работ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ текущий ремонт - 3000 руб.; ✓ проведение лако-красочных работ - 10000 руб.; ✓ косметический ремонт в летний период - 30000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений; - сторож (вахтер); - уборщик территории (дворник); - уборщик служебных помещений; - оператор котельной 	<ul style="list-style-type: none"> - за сохранность оборудования - 3000 руб.; - за образцовое содержание территории - 2000 руб. (в осенне-зимний период - 3000 руб.); - за интенсивность, высокое качество работы - до 50% от ДО; - за сложность, напряженность - до 50% от ДО; - за образцовое содержание здания - 3000 руб.; - за ликвидацию аварийных ситуаций в зависимости от их масштаба: <ul style="list-style-type: none"> ✓ мелкий - 3000 руб.; ✓ средний - 5000 руб.; ✓ крупный - 10000 руб. - за высокий уровень культуры обслуживания персонала и посетителей - 2000 руб.; - разгрузка угля 1000 руб. за тонну. - за высокое качество ремонтных работ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ текущий ремонт - 3000 руб.; ✓ проведение лако-красочных работ - 10000 руб.; ✓ косметического ремонта в летний период - 30000 руб..