
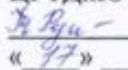


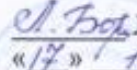
СОГЛАСОВАНО
Начальник
Управления образования
администрации АГО

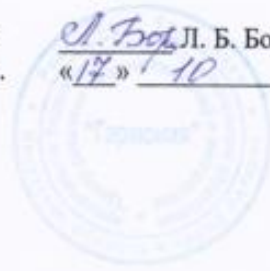

Л. И. Лысак
«17» 10 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной
организации МБУДО
ЦРТДиЮ «Гармония»


Т. А. Рушакова
«17» 10 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУДО ЦРТДиЮ
«Гармония»


Л. Б. Бороздина
«17» 10 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества «Гармония»
утверждено приказом от 17.10.2018 № 101-о
(в редакции приказов от 03.06.2019 № 44-о, 11.11.2019 № 92/1-о, 31.08.2021 № 57-о,
19.10.2021 № 69-о, 02.02.2024 № 03-о)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Гармония» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.1.2. Приказом 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».

1.1.3. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1.1.4. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

1.1.5. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.1.6. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.1.7. Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области с учетом:

1) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11;

2) приказа министерства образования Иркутской области от 07.11.2017 № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Гармония» (далее – Учреждение) (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера), в отношении которого Управление образования администрации Ангарского городского округа осуществляют функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель).

1.3. Положение служит основанием для установления системы оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

1.3.1. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников Учреждения.

1.3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения.

1.3.3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.3.4. Иные выплаты, осуществляемые в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Система оплаты труда, конкретные условия и порядок выплаты заработной платы работникам устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников и согласованными с Учредителем.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема затрат на оплату труда, учтенных при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Учредителем.

2.3. Штатное расписание включает в себя все должности (профессии) работников Учреждения и утверждается директором Учреждения.

2.4. В фонд оплаты труда Учреждения включаются:

- 1) фонд должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) фонд выплат компенсационного характера;
- 3) фонд выплат стимулирующего характера.

2.5. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат работникам за их труд (заработная плата):

- 1) должностной оклад (ставка заработной платы);
- 2) выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными правовыми актами;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2.6. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} \times \text{КП}, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад (ставка заработной платы);

О – размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по должности (профессии), включенной в соответствующий квалификационный уровень ПКГ;

КП – повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы по занимаемой должности (профессии) (далее – повышающий коэффициент).

2.8. Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) не может превышать 4,0. Повышающие коэффициенты к минимальным окладам (минимальным ставкам заработной платы) по должностям (профессиям) в квалификационных уровнях ПКГ устанавливаются в соответствии с приказом Учредителя. Конкретный размер повышающего коэффициента по каждой должности (профессии) определяется в соответствии с разработанным в Учреждении Положением об оплате труда, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Учредителем.

2.9. Выплаты компенсационного характера (кроме районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области) устанавливаются по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы).

2.10. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

2.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

2.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

2.15. Ответственность за формирование и неэффективное использование фонда оплаты труда возлагается на директора Учреждения.

2.16. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов органов государственной власти Иркутской области, органов местного самоуправления Ангарского городского округа.

2.17. Оплата труда работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, определяется исходя из оклада (часовой тарифной ставки) пропорционально фактически отработанному в каждом отдельном месяце времени в соответствии с графиком работы.

3. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется Правительством Российской Федерации.

3.2. Локальные нормативные акты Учреждения, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Оплата труда педагогических работников производится за количество часов учебной нагрузки, отработанных за месяц, установленной трудовым договором, с соблюдением нормативных правовых актов, устанавливающих продолжительность рабочего времени. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.3.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю устанавливается:

1) педагогам дополнительного образования;

3.3.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

1) 24 часа в неделю – концертмейстерам;

3.3.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогу-психологу, методистам Учреждения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники образования:

4.1.1. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.2. Общеотраслевые должности служащих:

4.2.1. Размеры минимальных окладов работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых

ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.3. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

4.3.1. Размеры минимальных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.3.2. Размеры минимальных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

5. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. С учетом соответствующих условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 4) другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса

Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. К заработной плате работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных трудовым законодательством.

5.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждения.

5.10. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. В Учреждении в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) ежемесячная выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (далее – ежемесячная выплата);
- 2) ежемесячные выплаты за профессиональное развитие;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

6.3. Виды выплат стимулирующего характера, конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), абсолютном размере, баллах.

При установлении ежемесячной выплаты в баллах применяется балльная система оценки деятельности работников Учреждения, в соответствии с которой каждый работник набирает определенное количество баллов по итогам работы за месяц.

Размер ежемесячной выплаты работнику Учреждения определяется путем умножения набранного количества баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется путем деления месячного фонда выплат стимулирующего характера на общую сумму баллов всех работников в данном месяце.

6.5. Исключен.

6.6. Перечень показателей для осуществления ежемесячной выплаты должен отвечать уставным задачам Учреждения.

6.7. Формирование перечня показателей, являющегося основанием для начисления ежемесячной выплаты, производится на основании Примерного перечня показателей, установленных в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Каждому показателю (критерию) присваивается определенное количество баллов (процентов). Размер ежемесячной выплаты конкретному работнику определяется путем суммирования баллов (процентов) по перечню критериев и показателей с учетом результатов его работы за месяц.

6.8. Размер ежемесячной выплаты работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия).

Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является директор Учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается член представительного органа работников Учреждения (выборного органа первичной профсоюзной организации). Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения. Комиссия действует на основании Положения о комиссии.

Вопросы распределения ежемесячной выплаты рассматриваются на заседаниях, проводимых в период, предшествующий начислению заработной платы. Заседания комиссии проводятся в соответствии с действующим в Учреждении Положением. На заседаниях комиссии рассматривается и согласовывается оценка профессиональной деятельности работников за период, предшествующий установлению ежемесячной выплаты, которая должна отражать результативность, интенсивность и качество работы каждого работника Учреждения (кроме директора, заместителей директора и главного бухгалтера). Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. Комиссия принимает решение об установлении ежемесячной выплаты на основании предоставленных материалов по каждому работнику и оформляет его протоколом.

На основании протокола комиссии директор Учреждения издает приказ об установлении конкретного размера ежемесячной выплаты работнику Учреждения. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. Работники Учреждения вправе подать, а комиссия обязана принять к рассмотрению письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Директор Учреждения по согласованию с комиссией дает ответ на письменное обращение в течение 5 (пяти) рабочих дней.

6.9. Размер ежемесячной выплаты снижается в следующих случаях:

- 1) неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей;
- 2) наличия обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений;
- 3) нарушения норм и правил поведения (нарушения педагогической и профессиональной этики), халатного отношения к сохранности материально-технической базы, наличия существенных замечаний в ведении документации;
- 4) нарушения правил внутреннего трудового распорядка, нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности;
- 5) неисполнение или ненадлежащее исполнение доведенного до Учреждения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

6.10. Ежемесячные выплаты за профессиональное развитие устанавливаются по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки:

6.10.1. За наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение № 3 к настоящему Положению).

6.10.2. За наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака (Приложение № 3 к настоящему Положению).

6.10.3. За наличие у любительского коллектива звания «Народный» или «Образцовый» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

6.10.4. Молодым специалистам до 35 лет (включительно) из числа педагогических работников (далее – ежемесячная выплата молодым специалистам), завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, приступившим к работе в Учреждении в соответствии с полученной квалификацией:

- 1) при стаже до 3 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

- 1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- 2) начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста (в возрасте до 35 лет включительно) может быть продлен в случаях:

- 1) призыва на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
- 2) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

При переходе в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Ангарского городского округа, право на ежемесячную выплату молодым специалистам сохраняется.

6.11. Ежемесячная выплата и ежемесячные выплаты за профессиональное развитие выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.12. Ежемесячная выплата и ежемесячные выплаты за профессиональное развитие не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

6.13. Порядок выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ, к юбилейным датам и профессиональным праздникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

6.14. Все выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности, на них начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ В ПРЕДЕЛАХ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Работникам Учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи).

7.2. Членами семьи признаются супруги, дети (в т. ч. усыновленные, удочеренные), родители работников Учреждения.

7.3. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

7.4. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ
(минимальных ставок заработной платы)
по профессиональным квалификационным группам
должностей (профессий) работников Учреждения

РАБОТНИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование должности	Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	6 660
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 2 квалификационный уровень	
Концертмейстер	8 957
Педагог дополнительного образования	
3 квалификационный уровень	
Методист	9 252
Педагог-психолог	

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

Наименование должности	Размеры минимальных окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	6 895
Лаборант	
Художник	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7 072
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	7 720
Специалист по охране труда	

Наименование должности	Размеры минимальных окладов, руб.
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория:	7 896
Бухгалтер	

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ

Наименование профессии	Размеры минимальных окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Гардеробщик	1 квалификационный разряд 6 660
Дворник	
Сторож	
Уборщик служебных помещений	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 квалификационный разряд 7 072

ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Наименование профессии	Размеры минимальных окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
Костюмер	5 квалификационный разряд 7 425

РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
к минимальному окладу (минимальной ставке) заработной платы по занимаемой
должности (профессии) работников МБУДО ЦРТДиЮ «Гармония»

РАБОТНИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование должности	Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (минимальной ставке) заработной платы
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер	1,3602
Педагог дополнительного образования	1,3602
3 квалификационный уровень	
Методист	1,3283
Педагог-психолог	1,3283

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

Наименование должности	Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (минимальной ставке) заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	1,0
Лаборант	1,0
Художник	1,0
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	1,0
Специалист по охране труда	1,0

Наименование должности	Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (минимальной ставке) заработной платы
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: Бухгалтер	1,0

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ

Наименование профессии	Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (минимальной ставке) заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Гардеробщик	1,0
Дворник	
Сторож	
Уборщик служебных помещений	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	

ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Наименование профессии	Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (минимальной ставке) заработной платы
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
Костюмер	1,0

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
для ежемесячной выплаты

Показатели для начисления ежемесячной выплаты
Педагогические работники и руководители структурных подразделений
Призовые места за выступления обучающихся на конкурсах, фестивалях, выставках (школьных, муниципальных, региональных, всероссийских, международных)
Участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах, концертах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях
Сохранение контингента обучающихся
Руководство постоянно действующим творческим коллективом
Участие в составе жюри, экспертных комиссий на конкурсах, фестивалях и методических советах различного уровня
Распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на семинарах, конференциях), работа в методическом объединении или секции (наличие собственных методических разработок, программ)
Стабильность и положительная динамика количества обучающихся, освоивших образовательную программу (по итогам полугодия, года)
Организация внеурочной (вне занятий) культурно-просветительской и иной деятельности, работающей на имидж Учреждения
Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (использование компьютерных программ, аудио-, видеоаппаратуры, здоровьесберегающих технологий)
Участие в социально-значимых культурно-массовых мероприятиях, проводимых в учреждении, на муниципальном и областном уровнях
Подготовка стипендиатов и отличников по учебным дисциплинам
Организация посещения обучающимися творческих мероприятий во внеурочное время
Участие в семинарах и конференциях в рамках мероприятий по повышению квалификации
Подготовка обучающегося к вступительным экзаменам в средние и высшие учебные заведения
Осуществление наставничества молодых специалистов
Разработка социально-значимых проектов
Участие в конкурсах профессионального мастерства
Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей муниципальной услуги
Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (с учетом степени тяжести заболевания) и рост их участия в мероприятиях всех уровней

Показатели для начисления ежемесячной выплаты
Позитивная динамика работы с детьми, находящимися в группе риска и относящихся к семьям, находящимся в социально опасном положении (включение их в группы постоянного обучения)
Работа с подростками 15-17 лет (сохранение данного контингента, разработка и проведение образовательных и досугово-познавательных программ для детей старшего школьного возраста)
Секретарь учебной части, делопроизводитель, архивариус, диспетчер, администратор, документовед, секретарь руководителя, секретарь-машинистка, машинистка, кассир
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных работ
Владение современными технологиями в делопроизводстве и документообороте
Высокий уровень исполнительской дисциплины: качественное ведение документации в Учреждении, качественная подготовка и своевременная сдача отчетов
Проявление инициативы, ответственного отношения к работе
Разработка унифицированных форм и бланков для повышения эффективности работы
Способность выполнять работу качественно при минимальном руководстве
Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, юрисконсульт, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных работ
Высокий уровень исполнительской дисциплины: качественное ведение документации в Учреждении, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности
Отсутствие предписаний контролирующих органов, существенных замечаний Учредителя
Владение современными технологиями в бухгалтерском учете и отчетности, в других видах работ
Разработка унифицированных форм и бланков для повышения эффективности работы
Соблюдение установленных сроков платежей по налогам и сборам, по договорам с контрагентами, по выплатам, связанным с трудовыми отношениями
Проведение качественного анализа финансово-хозяйственной деятельности в Учреждении с целью принятия своевременных управленческих решений
Качественная подготовка и грамотная правовая экспертиза локальных актов Учреждения
Своевременное оформление документации, связанной с трудовыми отношениями
Проявление инициативы, ответственного отношения к работе
Способность выполнять работу качественно при минимальном руководстве
Заведующий хозяйством, заведующий складом, лаборант, техник, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных работ
Высокий уровень исполнительской дисциплины: качественное ведение документации в Учреждении, качественное выполнение всех видов работ
Отсутствие предписаний контролирующих органов и существенных замечаний

Показатели для начисления ежемесячной выплаты
руководителя
Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПин и требованиями охраны труда
Обеспечение безаварийной работы, качественного ремонта
Проявление инициативы, ответственного отношения к работе
Способность выполнять работу качественно при минимальном руководстве
Психолог
Положительная динамика (снижение), либо отсутствие правонарушений среди обучающихся
Положительная динамика и результативность работы с детьми, находящимися в «группе риска», т.е. воспитываемыми в семьях, находящихся в социально опасном положении (ведение журнала бесед, своевременная подготовка актов посещения семей обучающихся), в том числе запросу комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав
Эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (ведение журнала бесед, своевременная подготовка актов посещения семей обучающихся)
Оказание психологической помощи обучающимся, оказавшимся в трудной жизненной ситуации
Специалист по работе с молодежью
Разработка и результативная реализация социально-значимых проектов в сфере молодежной политики
Эффективное руководство постоянно действующим добровольным объединением (сохранение и увеличение числа участников объединения)
Позитивная динамика работы с молодежью по направлению деятельности (увеличение привлеченных в мероприятия участников; увеличение количества вовлеченных в кружки, секции, объединения)
Активное сопровождение своей деятельности в СМИ, социальных сетях, своевременное обновление сайта Учреждения
Владение современными технологиями, необходимыми для работы с молодежью, использование интерактивных программ
Активное взаимодействие с образовательными учреждениями и организациями
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных работ
Проявление инициативы, ответственного отношения к работе
Способность выполнять работу качественно при минимальном руководстве
Работники, занимающие должности, отнесенные к работникам культуры и искусства
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных работ
Отсутствие замечаний контролирующих органов, существенных замечаний руководителя

Показатели для начисления ежемесячной выплаты
Владение современными технологиями, использование интерактивных программ
Высокий уровень исполнительской дисциплины: качественное ведение документации в Учреждении, качественная подготовка и своевременная сдача отчетов, своевременное и качественное исполнение поручений руководителя
Проявление инициативы, ответственного отношения к работе
Способность выполнять работу качественно при минимальном руководстве
Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (с учетом степени тяжести заболевания) и рост их участия в мероприятиях всех уровней
Позитивная динамика работы с детьми, находящимися в группе риска и относящихся к семьям, находящимся в социально опасном положении (включение их в группы постоянного обучения)
Работа с подростками 15-17 лет (сохранение данного контингента, разработка и проведение образовательных и досугово-познавательных программ для детей старшего школьного возраста)
Организация и проведение массовых мероприятий на высоком уровне
Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих
Качественное и оперативное выполнение работ
Качественно проведенные мероприятия по предотвращению (устранению) аварийной ситуации
Проявление инициативы, ответственного отношения к работе
Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПин и требованиями охраны труда
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных и срочных работ
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений
Обеспечение сохранности оборудования и инвентаря
Способность выполнять работу качественно при минимальном руководстве

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

1. За наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование квалификационной категории	Размер ежемесячной выплаты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников, % от должностного оклада (ставки заработной платы)
Первая	30
Высшая	50

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы свыше 20 лет, устанавливается дополнительная ежемесячная выплата в размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

2. За наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака

Основание для установления ежемесячной выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака	Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака, % от должностного оклада (ставки заработной платы)
Наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю деятельности Учреждения	20
Наличие почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю деятельности Учреждения	15
Наличие наград министерства просвещения СССР, РСФСР, значка (нагрудного значка) «Отличник народного просвещения СССР», «Отличник народного образования СССР», «Отличник народного образования РСФСР», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и союзных республик, входивших в состав СССР, другими почетными и ведомственными (отраслевыми) знаками при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	10

При наличии у работника Учреждения двух и более оснований для установления ежемесячной выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака указанная выплата устанавливается по наибольшему значению.

3. За наличие у любительского коллектива звания «Народный» или «Образцовый»

Наименование звания	Размер ежемесячной выплаты за наличие у любительского коллектива звания «Народный» или «Образцовый», % от должностного оклада (ставки заработной платы)
«Народный»	25
«Образцовый»	20