

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СУРГУТСКОГО РАЙОНА
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
(МАУДО «ЦДТ»)

П Р И К А З

«10» августа 2024г.

№ 265

г.п. Белый Яр

**Об утверждении положения о системе
оплаты труда работников МАУДО «ЦДТ»**

На основании постановления администрации Сургутского района от 29.07.2024г. № 1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества».

2. Настоящий приказ вступает в силу после его подписания и распространяет свое действие на правоотношение, не ранее 1 сентября 2024 года.

3. Утвердить положение об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества».

4. С даты вступления настоящего приказа считать утратившим силу приказы директора МАУДО «ЦДТ»:

- от 10.01.2022г. № 54 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»;

- от 01.03.2022 № 126 «О внесении изменений в приказ от 10.01.2022 № 54»;

- от 11.04.2022 № 203 «О внесении изменений в приказ от 10.01.2022 № 54»;

- от 16.06.2022 № 284 «О внесении изменений в приказ от 10.01.2022 № 54»;

- от 01.09.2022 № 348 «О внесении изменений в приказ от 10.01.2022 № 54»;

- от 22.05.2023 № 198 «О внесении изменений в приказ от 10.01.2022 № 54»;

- от 26.04.2024 № 210 «О внесении изменений в приказ от 10.01.2022 № 54»;

- от 01.03.2024 3 134 «Об утверждении положения об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества».

4. Тарасовой Е.М., контент-менеджеру, разместить настоящий приказ на официальном сайте МАУДО «ЦДТ».

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой (постоянно).

Директор



Т.С. Никитина

Исполнитель:

Иманова Динара Шарифгалиевна

тел.: 74 55 15

Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования Сургутского района
«Центр детского творчества»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества» (далее – положение, учреждение, система оплаты труда) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества».

2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Постановлением Сургутского района от 29.07.2024г. № 1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района» и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3. В настоящем положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждения (далее – работники), осуществляется за счёт средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного

Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем.

7. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями учреждения, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества образовательной организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

8. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не должна быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Глава 2. Основные условия оплаты труда

1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" согласно таблице 1.

Таблица 1

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	17 718
2.4.	4 квалификационный уровень	механик	18 604
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	документовед; инженер; инженер по защите информации; специалист по кадрам; экономист	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела и др.)	21 409
4.2.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" согласно таблице 2.

Таблица 2

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	17 127
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением,	22 443

		реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
--	--	---	--

4. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" согласно таблице 5.

Таблица 5

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 6.

Таблица 6

п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
1	2	3	4
1.	Специалист по охране труда	18 604	от 22.04.2021 № 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"
2.	Специалист по закупкам	17 718	от 10.09.2015 № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"
3.	Старший специалист по закупкам, консультант по закупкам	19 490	
4.	Работник контрактной службы, контрактный управляющий	21 409	
5.	Тифлосурдопереводчик 2 категории	18 604	от 17.10.2016 № 575н "Об утверждении профессионального стандарта "Тифлосурдопереводчик"
6.	Тифлосурдопереводчик 1 категории	19 490	
7.	Специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала	17 718	от 09.03.2022 № 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"
8.	Специалист по персоналу	17 718	
9.	Системный администратор	18 604	от 29.09.2020 № 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем"
10.	Ассистент по оказанию технической помощи	16 242	от 12.04.2017 № 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"
11.	Инженер, не указанный в таблицах 1 - 4	17 718	от 26.07.2021 № 508н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организации эксплуатации водопроводных и канализационных сетей"
12.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с	20 523	от 30.01.2023 № 53н "Об утверждении профессионального стандарта

	детскими общественными объединениями		"Специалист в области воспитания"
13.	Специалист административно- хозяйственной деятельности	17 718	от 02.02.2018 № 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно- хозяйственной деятельности"
14.	Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности	17 718	от 27.04.2023 № 374н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)"
15.	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения	21 262	

6. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, отработанные в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия директора.

7. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов по должности, за которую производится почасовая оплата труда, с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8. Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

Глава 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников; совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности);

- выплата за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работникам в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района».

4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников; совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счёт средств бюджета ХМАО – Югры в соответствии с Законом автономного округа от 09.12.2004 № 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры".

5. Перечень, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблицах 7, 8.

Таблица 7

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по результатам специальной оценки условий труда работника
2.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время	осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 06 часов, в соответствии с графиком работы, табелем учёта рабочего времени
3.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	- в размере не менее одинарного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
4.	Выплата за сверхурочную работу	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие	осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановления Конституционного Суда Российской Федерации

		часы работы	от 27.06.2023 № 35-П и оформляется приказом руководителя образовательной организации по согласованию сторон
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности (профессии) или вакансии, но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой или вакантной должности	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется приказом руководителя образовательной организации по согласованию сторон в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы
6.	Женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	повышение на 30% оклада, должностного оклада (ставки заработной платы)	осуществляется в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
7.	Районный коэффициент за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсации для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района»
8.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для
педагогических работников

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты в месяц	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За заведование учебным, методическим кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом	300 рублей	применяется за 1 объект
2.	За руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации	300 рублей	устанавливается педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» применяется за 1 объединение, комиссию
3.	За работу, связанную с методической деятельностью	15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию "педагог-методист", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 6 главы 3 настоящего положения
4.	За работу, связанную с наставничеством	4.1. 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию "педагог-наставник", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставничеством, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 7 главы 3 настоящего положения
		4.2. 500 рублей на ставку	устанавливается педагогическому работнику, не имеющему квалификационную категорию "педагог-наставник", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставничеством, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 7 главы 3 настоящего положения
5.	За работу в классах (группах)	500 рублей на	за работу учителя (педагога

	для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	ставку	дополнительного образования) в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по факту нагрузки
6.	За работу в классе, в котором совместно обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья, и дети, не имеющие таких ограничений (в условиях инклюзивного образования)	500 рублей на ставку	за работу учителя в указанном классе по факту нагрузки

6. Выплата за работу, связанную с методической деятельностью, установленная пунктом 3 таблицы 8 настоящего положения, производится педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории "педагог-методист", в период выполнения педагогическим работником дополнительной работы, связанной с методической деятельностью (руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией). Размер выплаты не зависит от количества часов работы по должности.

При наступлении у педагогического работника права на получение выплаты за работу, связанную с методической деятельностью, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, данная выплата устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

7. Выплата за работу, связанную с наставничеством, установленная пунктом 4.1 таблицы 8 настоящего положения, производится педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории "педагог-наставник", в период выполнения педагогическим работником дополнительной работы, связанной с наставничеством. Размер выплаты не зависит от количества часов работы по должности.

При наступлении у педагогического работника права на получение выплаты за работу, связанную с наставничеством, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, данная выплата устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

9. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере.

Глава 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу в сельской местности;
- доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня;
- доплата за классность;
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

2. Величина фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяется по формуле:

$$\Phi CB = \Phi CB_{\text{инт}} + \Phi CB_{\text{кач. раб.}},$$

где:

ΦCB – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

$\Phi CB_{\text{инт}}$ – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих;

$\Phi CB_{\text{кач. раб.}}$ – фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителя, педагогического работника.

3. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим.

Выплата устанавливается на срок не более года.

5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленных департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется

на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Определение размеров выплаты за качество выполняемых работ руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам осуществляется с использованием структурного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление выплаты за качество выполняемых работ на части в соответствии с категориями работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Для установления единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) рекомендуется предусмотреть не более 20% от общего объема средств, приходящихся на выплаты за качество выполняемых работ руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам.

Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

6. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и	до 100

	противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

7. Ежемесячная доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется:

- за высшую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

8. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям (кроме директора, заведующего, заместителя директора, заместителя заведующего учреждения) и специалистам в учреждении, расположенной в сельской местности, в размере 2 тыс. рублей из расчёта на ставку по факту нагрузки.

9. Доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня осуществляется педагогу дополнительного образования учреждения дополнительного образования в размерах, установленных в пункте 5 таблицы 11.

10. Доплата за классность осуществляется водителю в размере, установленном в пункте 6 таблицы 11.

11. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в пункте 7 таблицы 11. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

12. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премия по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа директора в размерах, согласованных с департаментом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников образовательной организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе. Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в учреждении.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (год).

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10.

Таблица 10

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

13. По ходатайству директора учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией по отдельному приказу департамента могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы в размере, не превышающем 1 месячный фонд оплаты труда.

14. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11.

Таблица 11

п/п		Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1		2	3	4	5
1.	1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	20% от оклада (должностного оклада)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно
	1.2.		10% от оклада (должностного оклада)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно

2.	2.1.	Выплата за качество выполняемых работ	до 30% (для вновь принятых на срок 1 год - 24%) от оклада (должностного оклада)	руководителям (кроме директора, заведующего, заместителя директора, заместителя заведующего образовательной организации) в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
	2.2		до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - 8%) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
	2.3		в абсолютном размере	руководителям (кроме директора, заведующего, заместителя директора, заместителя заведующего образовательной организации), педагогическим работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ)	единовременно
3.		Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
			5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
4.		Доплата за работу в сельской местности	2 000 рублей	руководителям (кроме директора, заведующего, заместителя директора, заместителя заведующего образовательной организации) и специалистам в образовательной организации, расположенной в	ежемесячно

			сельской местности, устанавливается на ставку по факту нагрузки	
5.	Доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня	15% от ставки заработной платы	педагогу дополнительного образования учреждения дополнительного образования в зависимости от фактического объема учебной нагрузки, педагогической работы, количества часов работы по программе продвинутого уровня	ежемесячно
6.	Доплата за классность	50% от оклада (должностного оклада)	водителю автомобиля за 1 класс	ежемесячно
		30% от оклада (должностного оклада)	водителю автомобиля за 2 класс	ежемесячно
7.	Единовременная выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами)	10 000 рублей	государственная награда (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно
		7 000 рублей	государственная награда (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	награда (медали, знаки, почетные звания) ХМАО-Югры	
		3 000 рублей	награда (почетная грамота Губернатора ХМАО-Югры, почетная грамота Думы ХМАО-Югры, благодарность Губернатора ХМАО-Югры)	
		7 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
8.	Премия по итогам работы за год	в размерах, согласованных департаментом	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном	единовременно

			периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
9.	Премияльная выплата за результаты работы	в размере не более 1 месячного фонда оплаты труда по ходатайству руководителя, отдельному приказу департамента	при наличии значимых результатов деятельности организации (достижений) и выполнение особо важных работ	единовременно (в пределах экономии средств фонда оплаты труда)

15. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 2.1 – 2.2 пункта 2, в пунктах 1, 3 - 6 таблицы 11, производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Глава 5. Порядок и условия установления иных выплат

1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам работников;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за учёную степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда.

2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам работников осуществляется в пределах обоснованной

экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата и размер премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом.

Размер премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 1 месячного фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников учреждения производится по основному месту работы (основной занимаемой должности), выплачивается в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании приказа директора учреждения. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1 должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

Расчёт фонда оплаты труда работникам с суммированным учётом рабочего времени для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска, включая должностной оклад (оклад), ставку заработной платы за норму

рабочего времени по производственному календарю.

В случае принятия на работу лиц (в том числе путём заключения срочного трудового договора), ранее замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Сургутского района, и лиц, ранее работавших в муниципальных учреждениях Сургутского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в полном объёме при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем финансовом году.

4. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в размере двух должностных окладов по основному месту работы (основной занимаемой должности) с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

5. Работникам при наличии учёной степени, при условии соответствия учёной степени профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за учёную степень в муниципальных общеобразовательных организациях в следующих размерах:

доктор наук – 2500 рублей;

кандидат наук – 1500 рублей.

Основанием для установления доплаты за учёную степень является приказ директора учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей учёной степени.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц, без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

7. Персональная доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим

положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, установленным работнику до перехода на оплату труда, основанную на профессиональных квалификационных группах, в соответствии с настоящим положением, и окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, установленных работнику в соответствии с настоящим положением, с учетом компенсационных выплат, указанных в таблице 8 настоящего положения, ежемесячной доплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам, установленной пунктом 7 главы 4 настоящего положения, ежемесячной доплаты за работу в сельской местности, установленной пунктом 8 главы 4 настоящего положения, доплаты за классность водителю, установленной пунктом 10 таблицы 11 главы 4 настоящего положения, ежемесячной доплаты за ученую степень, установленной пунктом 5 главы 5 настоящего положения, ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной пунктом 6 главы 5 настоящего положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется из фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с главой 6 настоящего положения.

9. Отдельным категориям работников учреждения с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с главой 6 настоящего положения.

Глава 6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным образовательным организациям из бюджета Сургутского района, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим положением. Указанный

годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

2. Директор учреждения несёт персональную ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных настоящим положением требований.

Директор учреждения при планировании фонда оплаты труда учреждения предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу образовательной организации, утверждается приказом департамента.

3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения учитывается необходимость реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы", а именно: достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников дошкольных, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, соблюдения установленного соотношения уровня заработной платы между различными категориями работников.

**Положение об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района
«Центр детского творчества»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирования работников (далее - ФСР) муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества» (далее - учреждение) и критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников учреждения.

1.2. ФСР представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения.

1.3. ФСР учитывается в смете учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утверждённых ассигнований за счёт средств бюджета района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирования работников учреждения

2.1. ФСР состоит из фонда ежемесячных регулярных стимулирующих выплат и фонда единовременных (разовых) стимулирующих выплат.

2.2. Доля ежемесячных регулярных стимулирующих выплат составляет 100%.

2.3. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата работникам учреждения выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников и фонда стимулирования руководителя учреждения.

2.4. Размер ежемесячных регулярных стимулирующих выплат определяется с использованием структурного метода.

2.5. В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда надбавок учреждения на части в соответствии со структурой штатной численности образовательного учреждения. Фонд надбавок состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации:

- руководители второго и третьего уровней;
- специалисты (педагогический персонал: педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, методисты);
- прочие специалисты и служащие;
- рабочие.

Для расчёта размера фонда стимулирования работников структурным методом применяется следующая формула:

$$\text{ФСР} = \text{ФСР}_{\text{рук}} + \text{ФСР}_{\text{пп}} + \text{ФСР}_{\text{псс}} + \text{ФСР}_{\text{раб}}, \text{ где:}$$

ФСР - фонд стимулирования работников;

ФСР_{рук} - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «руководители» (второго и третьего уровней);

ФСР_{пп} - фонд стимулирования работников, относящихся к

профессиональной квалификационной группе «специалисты» для педагогического персонала;

ФСРпсс - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» (за исключением педагогического персонала) – прочие специалисты и служащие;

ФСРраб - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «рабочие».

2.6. Определение размеров ежемесячных регулярных стимулирующих выплат осуществляется Рабочей группой по оценке качества труда работников учреждения (далее – Рабочая группа) согласно показателям и критериям для оценки качества труда по четырем категориям персонала:

- руководители 2 и 3 уровня (приложение 1);
- специалисты (педагогический персонал) (приложение 2);
- прочие специалисты и служащие (приложение 3);
- рабочие (приложение 4).

2.7. Оценку своего труда проводит работник при заполнении листа «Карты оценки эффективности деятельности» и предоставляет в Рабочую группу.

2.8. Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

2.9. Субъективная оценка результатов труда со стороны работника.

Оценку своего труда проводит работник при заполнении листа «Карта оценки эффективности деятельности».

2.10. Информация заполняется на основе данных объективных и субъективных показателей.

Информацию, необходимую для оценки качества труда работника по объективным показателям, предоставляет администрация учреждения.

2.11. Определение размеров ежемесячных регулярных стимулирующих выплат осуществляется Рабочей группой с использованием структурного метода два раза в год: в августе (на период с 01 сентября по 28(29) февраля) и в феврале (на период с 01 марта по 31 августа).

2.12. Определение размера средств, приходящихся на ежемесячные регулярные стимулирующие выплаты одного работника учреждения, производится в следующем порядке:

Проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников учреждения с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников учреждения.

Определение «стоимости» 1 балла: сумма средств фонда надбавок, приходящихся на соответствующую категорию работников учреждения, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории.

Расчёт ежемесячных регулярных стимулирующих выплат одного работника учреждения путём умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник учреждения.

2.13. Размер ежемесячных регулярных стимулирующих выплат работнику учреждения может быть изменен по представлению непосредственного руководителя работника учреждения, Рабочей группы, выборного органа профсоюзной организации, а также в случае добровольного отказа работника учреждения от выполнения вида работ, за которые предусмотрена выплата.

2.14. Выплата из фонда ежемесячных регулярных стимулирующих выплат вновь принятым работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком, по окончании длительного периода временной нетрудоспособности, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти

лет определяется в размере 15% от должностного оклада на срок не менее полугода с даты приема на работу.

2.15. Размер ежемесячных регулярных стимулирующих выплат работникам учреждения может быть снижен или отменен в период их действия на основании приказа директора по следующим основаниям:

№ п/п	Наименование	Показатель	% снижения
1.	Отсутствие на работе без уважительной причины	1 случай	100%
2.	Опоздание на работу или уход с работы раньше определённого правилами внутреннего трудового распорядка времени, без уважительных причин	1 случай	до 50 %
3.	Замечание по качеству работы	1 случай	до 50 %
4.	Отсутствие контроля за работой подчинённых	1 случай	до 50 %
5.	Некачественное, несвоевременное выполнение должностных обязанностей, некачественная, неквалифицированная подготовка документов, установленной отчётности, недостоверность отчётных данных, некачественное, несвоевременное выполнение планов работы	1 случай	до 100 %
6.	Нарушение сроков предоставления установленной отчётности, выполнения определённого задания, предоставление неверной информации	1 случай	до 100 %
7.	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	1 случай	до 100 %
8.	Несоблюдение сроков, установленных производственным совещанием, по выполнению определённого задания	1 случай	до 50 %
9.	Необоснованный отказ от выполнения задания руководителя, невыполнение поручений руководителя в установленные сроки	1 случай	до 100 %
10.	Нарушения в учёте материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества	1 случай	до 100 %
11.	Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным начальником	1 случай	до 50 %
12.	Несоблюдение трудовой дисциплины, правил деловой этики	1 случай	до 50 %
13.	Нарушение трудового распорядка	1 случай	до 100 %
14.	Появление на работе в нетрезвом состоянии, употребление спиртных напитков на рабочем месте	1 случай	до 100 %
15.	Жалобы со стороны родителей, законных представителей	1 случай	до 100 %
16.	Правовые нарушения	1 случай	до 100 %

2.16. Снижение размера ежемесячного премирования осуществляется за тот месяц, в котором выявлено нарушение.

2.17. При наличии у работника дисциплинарного взыскания ежемесячное премирование не выплачивается в том месяце, в котором применено дисциплинарное взыскание.

3. Работа (регламент) Рабочей группы

3.1. Оценка качества труда работников учреждения с использованием критериев производится Рабочей группой на основании статистических данных, результатов диагностик и других методов мониторинга один раз в шесть месяцев.

3.2. Состав Рабочей группы утверждается приказом директора учреждения. Руководит работой комиссии, как правило, заместитель директора учреждения.

3.3. Заседания Рабочей группы проходят не реже двух раз в учебный год. Рабочая группа принимает решения, если в её работе принимают участие не менее половины состава.

3.4. В компетенцию Рабочей группы входит:

- определение значимости (в баллах) критериев оценки труда работников структурным методом, в основу которого положено определение значимости критериев с точки зрения особенностей, целей, задач учреждения;

- определение размера денежных средств, необходимых для ежемесячных регулярных стимулирующих выплат и разовых стимулирующих выплат в фонде надбавок учреждения в соответствии с установленным процентным соотношением;

- определение стоимости одного балла путем деления суммы средств фонда регулярных (постоянных) выплат фонда стимулирующих выплат на набранное работниками количество баллов в соответствии с критериями оценки труда работников;

- определение размера разовых стимулирующих выплат.

3.5. Члены Рабочей группы заполняют информацию по оценке качества труда работников по каждому из показателей и критериев по всем категориям персонала, сводный бальный список по результатам оценки эффективности деятельности работников.

3.6. В случае несогласия с решением Рабочей группы работник учреждения направляет заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием.

3.7. Рабочая группа вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых работниками учреждения материалов.

3.8. Ход заседания Рабочей группы протоколируется, протокол подписывается всеми членами рабочей группы. Решения Рабочей группы носят обязательный характер.

3.9. На основании решения Рабочей группы издается приказ директора учреждения.

3.10. Приказ директора является основанием для начисления выплат работникам учреждения.

4. Порядок установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ).

4.1. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников, фонда стимулирования руководителя учреждения.

4.2. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты определяется рабочей группой в баллах, затем переводится в абсолютный размер. Конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты устанавливается работнику без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.3. Формула определения денежной стоимости 1 балла и итогового начисления работнику:

4.3.1. Ссумировать баллы по количеству критериев и показателей для каждого работника согласно приложению №5 к настоящему положению.

4.3.2. Размер стимулирующей части разделить на общую сумму баллов по учреждению, в результате получаем денежный вес (в рублях) одного балла.

4.3.3. Стоимость одного балла умножаем на количество баллов, набранных по каждому работнику. В результате получаем размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты каждому работнику.

4.4. Условия премирования и размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем размера единовременной выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) (приложение 5). Перечень является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

4.5. Установление размера единовременной (разовой) стимулирующей выплаты производится по необходимости по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями за особые достижения при выполнении услуг (работ).

4.6. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения определяются рабочей группой по установлению стимулирующих выплат в учреждения на основании следующих документов:

- приказа директора учреждения об организации мероприятий;
- приказа директора учреждения о результатах выполненных мероприятий;
- ходатайства директора учреждения по вопросу поощрения руководителей 2 и 3 уровней;
- ходатайства или служебные записки руководителя второго уровня о поощрении работника.

4.7. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата определяется за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения согласно предложению.

4.8. Ход заседания Рабочей группы протоколируется, протокол подписывается председателем и секретарем группы; решения группы носят обязательный характер.

4.9. На основании решения рабочей группы издаётся приказ директора.

4.10. Приказ директора учреждения является основанием для начисления разовых выплат работникам учреждения.

4.11. В случае несогласия с решением Рабочей группы работник учреждения направляет заявление о пересмотре размера выплаты с документальным подтверждением.

Приложение 5
к положению об установлении
стимулирующих выплат работникам
МАУДО «ЦДТ

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения
при выполнении услуг (работ)

№ п/п	Основание	Категория работников, которым может быть установлена разовая стимулирующая выплата	баллы
1.	Выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной, учебно-воспитательной работы, результатом которой является: - повышение показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса; - повышение качества подготовки различных категорий обучаемых (воспитанников); - улучшение условий осуществления образовательного процесса; - расширение спектра образовательной деятельности	Руководители 2 и 3 уровня, деятельность которых непосредственно связана с образовательным, воспитательным процессом; педагогический персонал.	2
2.	Высокое качество организации деятельности учреждения, образовательного процесса, подтвержденное результатами проведенных и надзорными органами проверок.	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие	2
3.	Достижение высоких показателей, результатов деятельности учреждения, не предусмотренных показателями оценки качества труда работников учреждения для установления регулярных (постоянных) стимулирующих выплат, по другим приоритетным для учреждения основаниям: -за призовые места в профессиональных конкурсах; -за высокие результаты проектной деятельности; -за достижение высоких финансово-экономических показателей; -другие	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	2
4.	Победы в конкурсах, объявленных в учреждении по различным направлениям: «Лучший педагог дополнительного образования»	Педагогические работники	3

5.	Победы и участия в очных профессиональных олимпиадах, научно – практических конференциях районного, окружного, всероссийского, международного уровня	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	Участие-1 1 место-5 2 место – 3 3 место -2
6.	Разработка образовательных, авторских и других программ в зависимости от значимости	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	1
7.	Участие, организация и проведение не предусмотренного планом учреждения мероприятия от учрежденческого до международного уровня	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	2
8.	Подготовка и проведение на высоком уровне конференций, семинаров, круглых столов, выставок, культурно-массовых и иных мероприятий муниципального, окружного уровней на базе образовательного учреждения, мероприятий образовательного учреждения	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	2
9.	Результативная деятельность, направленная на укрепление и развитие материально-технической базы учреждения, благоустройство прилегающей территории, внутренних помещений, в том числе за счет привлеченных внебюджетных средств, других форм взаимодействия с участниками образовательного процесса	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	2
10.	Организация и осуществление на высоком уровне в учреждении: -деятельности по наставничеству, -исследовательской деятельности с обучающимися, -методической работы	Руководители 2 и 3 уровня, деятельность которых непосредственно связана с образовательным, воспитательным процессом; педагогический персонал	2
11.	Разработка проектов, допущенных к конкурсам различных уровней по результатам технической экспертизы	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие, рабочие	2

12.	Качественная подготовка учреждения к началу учебного года.	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие, рабочие	2
13.	Качественное улучшение предметно – пространственной среды (холлы, рекреации и т.п.)	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	1
14.	За руководство профсоюзным комитетом	Председатель профсоюзного комитета	1
15.	Работа с документацией, не входящей в документооборот учреждения (протокол Управляющего совета, протокол общеучрежденческого родительского собрания, и т.д.)	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие.	1
16.	Выполнение обязанностей дежурного администратора	Руководители 2 и 3 уровня.	1
17.	Иные не оплачиваемые виды деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями работника.	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты; служащие; рабочие	2
18.	Исполнение обязанностей руководителя на период его отсутствия	Руководители 2 уровня	4
19.	Привлечение помощи и привлечение безвозмездного пожертвования в учреждении	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты; служащие; рабочие	2
20.	Ликвидация аварий и последствий аварийных ситуаций. Соблюдение порядка действий в аварийных ситуациях.	Все работники	2

21.	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты; служащие; рабочие	2
22.	За разъездной характер работы, с учётом выездов за пределы поселений Белый Яр, Лянтор, Фёдоровский	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты; служащие; рабочие	2
23.	Представление интересов учреждения в судебных инстанциях.	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты.	2