

Председатель профсоюзного
Комитета
Торопова В.А.



Белых О.В.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования - Дом детства и юношества

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда сотрудников МАУ ДО – ДДиЮ (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством РФ и является локальным нормативным актом муниципального автономного учреждения дополнительного образования - Дома детства и юношества (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом (ТК РФ), Федеральным Законом РФ от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования», 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», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО «город Екатеринбург», Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения, другими законодательными актами Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Учреждения.

1.4. Размеры заработной платы работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением. Система оплаты труда работников Учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Учреждения (далее – Профсоюзный комитет).

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание Учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников Учреждения.

Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определяются в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников

работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

1.7. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда Учреждения (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 2 пункта 4.3 настоящего Положения). Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 2 пункта 4.3 настоящего Положения) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

1.8. 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 законодательством Российской Федерации.

1.9. Положение принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается директором Учреждения. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся и принимаются общим собранием трудового коллектива.

Глава 2. Условия и порядок определения размера оплаты труда работников МАУ ДО - ДДиЮ

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

2.1.1 ЕТКС;

2.1.2 Номенклатуры должностей;

2.1.3 ЕКС или профессиональных стандартов;

2.1.4 Государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

2.1.5 Профессиональных квалификационных групп;

2.1.6 Перечня видов выплат стимулирующего характера;

2.1.7 Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

2.2.1. Показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);

2.2.2. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

2.2.3. объем учебной (педагогической) работы; исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

2.2.4. особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

2.2.5. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работника Учреждения производится:

2.4.1. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2.4.2. при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

2.4.3. при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук);

2.5. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Преподавательская работа в Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, предприятий и организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения возлагается на директора Учреждения, который обязан:

2.10.1. проверять документы об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;

2.10.2. ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание Учреждения, включающее в себя все должности

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

3.1 Оплата труда работников включает в себя:

3.1.1. оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

3.1.2. Выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;

3.1.3. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

3.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1 и № 2 к настоящему Положению. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.4. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.5. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Учреждение в лице директора имеет право самостоятельно с учетом мнения Профсоюзного комитета:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения, исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

3.8. С учетом условий и результатов труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными

и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

4.3.2. Уральский коэффициент;

4.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации). При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Руководитель учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ (за заведование кабинетами, творческими рабочими группами, комиссиями, выполнение функций куратора проекта), устанавливаются в абсолютном размере.

Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей ответственного пожарную безопасность и ГИБДД, а также в случае избрания работника председателем первичной профсоюзной организации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочной работы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

4.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

4.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.13. Работникам учреждения (кроме руководителя учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

- 20 процентов оклада – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);
- 15 процентов оклада – педагогическим работникам за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, созданных в учреждении.

4.14. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и совета трудового коллектива работников учреждения, если иное не установлено трудовым законодательством. Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

4.15. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения.

5.2. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1 за интенсивность и высокие результаты работы;

5.2.2 за качество выполняемых работ;

5.2.3 стаж непрерывной работы, выслугу лет;

5.2.4 по итогам работы в виде премиальных выплат;

5.2.5 иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

5.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

5.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж Учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда.

5.5.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом следующих показателей:

- подготовка победителей, призеров, дипломантов фестивалей, конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня;
- участие работника Учреждения в профессиональных конкурсах различного уровня;
- осуществление педагогами функций наставника и методиста;
- результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования;
- выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

5.5.2 Молодым специалистам – выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливать стимулирующую выплату за интенсивность и напряженность в размере 50%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года или, если это произойдет ранее окончания двухлетнего срока, до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлена данная стимулирующая выплата, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленной настоящим пунктом выплаты продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в Учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск) либо, если это произойдет ранее окончания двухлетнего срока, до прохождения им аттестации на квалификационную категорию.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлена данная стимулирующая выплата, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данная

выплата сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в Учреждение в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.5.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в соответствии с пунктом 5.5.2 настоящего Положения производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности. Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом была установлена стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, установленная в соответствии с настоящим пунктом стимулирующая выплата сохраняется после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом была установлена стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данная стимулирующая выплата сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который в соответствии с настоящим пунктом установлена стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанную стимулирующую выплату в течение шести месяцев после истечения срока, на который она была установлена.

5.5.4. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы.

5.7. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в

Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается нормативным актом Департамента образования Администрации города Екатеринбурга.

5.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника Учреждения.

5.9. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

1. при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;

2. в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

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

4. при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

5. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда для выплат стимулирующего характера установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.11. Руководитель Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи установлены в приложении № 7 к настоящему Положению. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.14. Каждому работнику выдается выписка из протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат Учреждения, в котором отражены критерии премирования и размеры и основания произведенных выплат стимулирующего характера.

5.15. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Оплата труда директора Учреждения и его заместителей включает в себя:

6.1.1. должностной оклад;

6.1.2. выплаты компенсационного характера;

6.1.3. выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада директора Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения – в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В трудовой договор с директором Учреждения включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения

6.4. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором на 10 – 70 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения, установленного в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.5. Стимулирующие выплаты директору Учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы Учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида Учреждения.

Также с целью поощрения директора Учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование директора Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование директора Учреждения может осуществляться, в том числе, за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников Учреждения директору может быть

оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

6.6. Директору, заместителям директора Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

6.7. Заместителям директора Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

6.8. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора Учреждения принимается директором Учреждения.

Глава 7. Начисление и выплата заработной платы

7.1. Заработная плата в учреждении перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.2. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в следующие сроки: за первую половину месяца – 22-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 7-го числа следующего месяца.

7.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. Каждому работнику выдается расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

7.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

7.6. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику.

7.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

Глава 8. Заключительные положения

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Настоящее Положение утверждает директор учреждения с учетом мнения профсоюзной организации и совета трудового коллектива.

Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

Любые изменения вносятся в настоящее Положение на основании локальных актов, принятых руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и совета трудового коллектива и доводятся до сведения всех работников.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАУ ДО - ДДиЮ

размеры окладов (должностных окладов)
по квалификационным уровням квалификационной группы должностей
педагогических работников

размеры окладов (должностных окладов) по должностям
«концертмейстер», «педагог дополнительного образования», «педагог-организатор»,
«методист, педагог-психолог»

размер оклада, рублей, в зависимости от квалификационной категории и наличия звания		
Квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	Без звания	При наличии звания
Без категории	19 748	21 723
Соответствие занимаемой должности	19 748	21 723
Первая квалификационная категория	23 698	26 068
Высшая квалификационная категория	24 685	27 153

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и минимальные размеры окладов

Наименование должностей	Квалификационный уровень	размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Заведующий отделом	Первый квалификационный уровень	20 261,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Заведующий хозяйством	Второй квалификационный уровень	14 821,00
Профессиональная квалификационная группа «Работники культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Заведующий костюмерной	-	17 905,00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МАУ ДО - ДДиЮ

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства, кинематографии и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	—	художник	19 659,00
Профессиональная квалификационная группа «Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	—	видеооператор	19 659,00
Профессиональная квалификационная группа «Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	—	администратор	19 659,00
Профессиональная квалификационная группа «Руководящий состав учреждений культуры, искусства и кинематографии»	—	звукорежиссер	25.160,00

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МАУ ДО - ДДиЮ

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих
и минимальные размеры окладов

Наименование должностей	Квалификационные уровни	размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
Гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник	Первый квалификационный уровень	9680,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Первый квалификационный уровень	11 252,00

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МАУ ДО - ДДиЮ

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера

1. Выплаты, размер которых устанавливается в процентном отношении к окладу

Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат (в абсолютном размере или в % от оклада)
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации	4 %
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	В соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15%
<i>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</i>		

за совмещение профессий (должностей)	В соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации	до 100%
за расширение зон обслуживания		до 100%
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		до 100%
за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни		до 100%
за сверхурочную работу		до 100%
за выполнение работ в ночное время		35%

2. Выплаты, размер которых устанавливается в абсолютном размере.

К выплатам, размер которых устанавливается в абсолютном размере, относятся доплаты за увеличение объема работ (заведование кабинетами, творческими рабочими группами, комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, руководителя

творческого детского коллектива, обеспечение профессиональной ориентации обучающихся), а также выплаты работнику в случае избрания его председателем первичной профсоюзной организации, ответственному работнику ответственного за пожарную безопасность и ГИБДД.

2.1. Доплаты за заведование кабинетами.

Доплаты за заведование кабинетами устанавливаются на учебный год с целью обеспечения сохранности, эффективного использования технических средств обучения. Доплаты за заведование кабинетами устанавливаются дифференцированно, в зависимости от размещенного в них оборудования.

Вид кабинета	Размеры выплат (в абсолютном размере, руб.)
Кабинеты, оснащенные сложным оборудованием	1 400
Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием	1 200
Компьютерный класс	1 500
Прочие кабинеты	1 000

*В случае назначения ответственным за кабинетом более чем одного работника, доплата за заведование кабинетом каждому из работников устанавливается пропорционально количеству ответственных за указанный кабинет.

2.2. Доплата за заведование творческой рабочей группой устанавливается в размере 3000 руб./месяц.

2.3. Доплата за работу в комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается в размере 1000 руб./месяц;

2.4. Доплаты за выполнение функций руководителя творческого детского коллектива.

2.4.1. Доплаты за выполнение функций руководителя творческого детского коллектива устанавливаются педагогам дополнительного образования с целью оплаты

работы по формированию и сохранению контингента обучающихся, участию в инновационной деятельности и сетевого взаимодействия с образовательными организациями, сплочению коллектива детей и родителей.

Критерии	Сумма доплат руб. /месяц
«Почетный Знак МАУ ДО - ДДиЮ»	3000 руб.
Реализация инновационной деятельности творческого детского коллектива	1000 руб.
Реализация дополнительных общеобразовательных программ на площадках образовательных организаций в рамках сетевого взаимодействия	500 руб.

2.4.2. Доплаты за выполнение функций куратора проекта

Функция куратора проекта	Сумма доплат, руб. /месяц
Организация проекта на уровне Учреждения	1000 руб.
Организация проекта на уровне района	3000 руб.
Организация проекта на уровне Муниципалитета	5000 руб.
Организация проекта на уровне Региона и выше	7000 руб.

2.5. Доплата работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, устанавливается в размере 3000 руб./месяц.

2.6. Доплата за обеспечение профессиональной ориентации обучающихся устанавливается в размере 2500 руб./месяц.

2.7. Доплата работнику, ответственному за ГИБДД и пожарную безопасность устанавливается в размере 3000 руб./месяц.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МАУ ДО -ДДиЮ

Показатели и критерии оценки эффективности труда для выплат стимулирующего характера

Показатели и критерии выплат стимулирующего характера	Баллы/ размеры выплат, руб./% от оклада*	Период выплат
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Подготовка победителей, призеров, дипломантов фестивалей, конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня	5 баллов	1 месяц
Участие работника Учреждения в профессиональных конкурсах различного уровня	20 баллов	1 месяц

Участие в образовательных мероприятиях: проведение мастер-классов, участие в выставках, форумах, семинарах, в зависимости от уровня	1/2/3 балла	1 месяц
Обеспечение сохранности контингента обучающихся в течение учебного года; доля от списочного состава, не менее 75%	1 балл	По результатам проверки контингента обучающихся
Организация мероприятий, направленных на сплочение коллектива; доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, не менее 90%	0,5 балла	1 месяц
Обновление информации о работе студии/ секции в сети Интернет, частота обновления, не реже чем 1 раз в месяц	0,5 балла	1 месяц
Разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования, в зависимости от масштаба и уровня	5 баллов	Период работы над проектом
Результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения	3 балла	1 месяц
Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения, в зависимости от важности и срочности.	10 баллов	1 месяц
Выплаты молодым специалистам	50%	два года с момента трудоустройства в Учреждение или до установления квалификационной категории
Выплаты за качество выполняемых работ		
Наличие ученой степени кандидата наук	20%	бессрочно
Наличие ученой степени доктора наук	50%	бессрочно
Наличие почетного звания (СССР, РСФСР, РФ), название которого начинается со слов «заслуженный»	20%	бессрочно
Наличие почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «народный»	50%	бессрочно
Участие в качестве эксперта (члена жюри) в составе комиссии различных уровней при оценке	1-3 балла	1 месяц

профессиональной деятельности педагогов и обучающихся		
Участие в качестве эксперта при аттестации педагогических кадров	1-3 балла	По количеству проведения аттестационных процедур
Реализация инновационных проектов и программ	2 балла	Период реализации проекта и программ
Методическое обобщение и публичное предъявление педагогического опыта, в зависимости от уровня (муниципальный, региональный, федеральный)	1/2/3 балла	Период реализации
Методическая поддержка педагогических работников при подготовке к участию в профессиональных конкурсах	1 балл	Период реализации
Осуществление педагогом функций наставника	1 балл	Период выполнения педагогом функций наставника
Осуществление наставничества над студентами в период прохождения ими педагогической практики (при наличии приказа)	1	
Осуществление наставничества над молодыми педагогами учреждения (при наличии приказа)	2	
Осуществление реверсивного наставничества (при наличии программы и приказа)	3	
Выполнение социального заказа по сертифицированным дополнительным общеобразовательным программам, устанавливается на период реализации программы в размере	0,5 баллов	ежемесячно
Привлечение внебюджетных средств	1 балл	раз в квартал
Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы в данном Учреждении		
стаж непрерывной педагогической работы от 2 до 5 лет	10%	единоразово
стаж непрерывной педагогической работы от 5 до 10 лет	15%	единоразово
стаж непрерывной педагогической работы от 10 до 15 лет	20%	единоразово
стаж непрерывной педагогической работы от 15 до 25 лет	25%	единоразово
стаж непрерывной педагогической работы более 25 лет	30%	единоразово
Премиальные выплаты по итогам работы		
Выплаты по итогам работы за определенный период	20000 руб.	единоразово

времени		
Премияльные выплаты при награждении работника наградами различного уровня	7000 руб.	единоразово
В связи с празднованием Дня учителя	3000 руб.	единоразово
В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) за многолетний добросовестный труд	5000 руб.	единоразово
При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	100%	единоразово
При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	100%	единоразово

*Размеры выплат показателей оценки эффективности труда стимулирующего характера рассматриваются при наличии экономии финансовых средств.

Оценивание достижений обучающихся

(раздел «Подготовка победителей, призеров, дипломантов фестивалей, конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня»)

1. Все фестивально-конкурсные мероприятия делятся на 2 уровня: районные мероприятия и прочие (в том числе городские, региональные, межрегиональные, всероссийские, международные). Для оценки достижений рассматриваются победители (гран-при, 1-е место, диплом лауреата 1-й степени), призеры (2-е и 3-е места, дипломы лауреатов 2-й и 3-й степени), дипломанты и участники. Отдельно рассматриваются интернет-конкурсы.
2. В зависимости от количества участников применяются повышающие коэффициенты, учитывающие количество участников:
 - для солистов и групп количеством до 3-х участников – индивидуально-групповой коэффициент **Кинд=1**;
 - для групповых коллективов – коэффициент **Ккол=1,5**.
3. В зависимости от места проведения мероприятия применяется коэффициент **Кместа**:
 - **Кместа=1,5** – для мероприятий и выездных сборов, которые проводятся за пределами города Екатеринбурга;
4. Для интернет-конкурсов мероприятия по уровням не делятся. Для оценки достижений также рассматриваются победители, призеры, дипломанты и номинанты. Для оценки достижений интернет-конкурсов применяется понижающий коэффициент **Кинт=0,5**.
5. Для учета сложности подготовки конкурсных материалов (видеосъемка, монтаж видео) применяется коэффициент сложности **Ксл=1,5**. В этих случаях также применяются повышающие коэффициенты, учитывающие количество участников (**Кинд=1**, **Кгр=1,5**).
6. Для учета достижений в мероприятиях, включенных в перечень интеллектуальных и творческих конкурсов, утвержденных приказом Минпросвещения РФ, применяется повышающий коэффициент **Кофиц=1,5**.

7. В случае получения нескольких достижений в рамках участия в одном фестивально-конкурсном мероприятии, в том числе, как групповых, так и индивидуальных, размер выплаты руководителю коллектива не может превышать 10 000 рублей.

Оценка достижений в конкурсах, проводимых в очной форме

Художественная направленность: Хореографические коллективы

Оценка в баллах индивидуальных достижений (Кинд=1)

Уровень	Гран-При	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,5	0,3	0,2	0,1
Прочий	0,5	0,3	0,2	0,1
Выезд за пределы города	1,5	1	1	0,5

Оценка достижений больших коллективов (Ккол=2,0)

Уровень	Гран-При	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,5	0,3	0,2	0,1
Прочий	0,5	0,3	0,2	0,1
Выезд за пределы города	1,5	1	1	0,5

Художественная направленность: Декоративно-прикладное творчество

Оценка в баллах индивидуальных достижений (Кинд=1)

Уровень	Победитель	Призер	Участник
Образовательное Учреждение	-	-	0,1
Районный	1	0,5	0,2
Прочий	1	0,5	0,3

Художественная направленность: Музыка и театральное искусство

Оценка в баллах индивидуальных достижений (Кинд=1)

Уровень	Гран-При	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,5	0,3	0,2	0,1

Прочий	0,5	0,3	0,2	0,1
Выезд за пределы города	1,5	1	1	0,5

Оценка достижений больших коллективов (Ккол=2,0)

Уровень	Гран-При	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,5	0,3	0,2	0,1
Прочий	0,5	0,3	0,2	0,1
Выезд за пределы города	1,5	1	1	0,5

Техническая направленность

Оценка в баллах индивидуальных достижений (Кинд=1)

Уровень	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,5	0,25	0,1
Город	1	0,5	0,2
Областной	1,5	1	0,3
Всероссийский	2	1,5	0,4
Международный	2	1,5	0,5

Оценка достижений больших коллективов (Ккол=2,0)

Уровень	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,5	0,25	0,1
Город	1	0,5	0,2
Областной	1,5	1	0,3
Всероссийский	2	1,5	0,4
Международный	2	1,5	0,5

Физкультурно-спортивная и туристско-краеведческая направленность

Оценка в баллах индивидуальных достижений (Кинд=1)

Уровень	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,3	0,2	0,1
Прочий	0,3	0,2	0,1
Выезд за пределы города	1	1	0,5

Оценка достижений больших коллективов (Ккол=2,0)

Уровень	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,3	0,2	0,1
Прочий	0,3	0,2	0,1
Выезд за пределы города	1	1	0,5

Социально-гуманитарная направленность

Оценка в баллах индивидуальных достижений (Кинд=1)

Уровень	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,5	0,25	0,1
Город	1	0,5	0,2
Областной	1,5	1	0,3
Всероссийский	2	1,5	0,4
Международный	2	1,5	0,5

Оценка достижений больших коллективов (Ккол=2,0)

Уровень	Победитель	Призер	Участник
Районный	0,5	0,25	0,1
Город	1	0,5	0,2
Областной	1,5	1	0,3
Всероссийский	2	1,5	0,4
Международный	2	1,5	0,5

Оценка достижений в интернет-конкурсах*

Оценка достижений в интернет-конкурсах

Уровень сложности	Коэффициент количества	Победитель	Призер	Дипломант/участник
Базовый	-	0,5	0,25	0,1

Оценка достижений в интернет-конкурсах, требующих видеосъемки

Количество участников	Коэффициент количества	Победитель	Призер	Дипломант/участник
Малая группа/солист	Кинд=1	0,5	0,25	0,1

Коллектив	Ккол=2	0,5	0,25	0,1
-----------	--------	-----	------	-----

*Интернет-конкурсы – конкурсы, проводимые дистанционно, с использованием ресурсов сети интернет.

**Оценивание работников Учреждения за участие в профессиональных конкурсах
(раздел «Участие работника Учреждения в профессиональных конкурсах
различного уровня»)**

Уровень конкурса	победитель	Лауреат (2-3 место)	Дипломант (участие)	Подготовительный этап
Очное участие				
РФ	20	16	10	2
Областной уровень	10	9	8	2
Муниципальный уровень	10	9	8	2
Районный уровень	8	7	6	2
Учрежденческий уровень	3	2	1	-
Интернет-конкурсы, проводимые в рамках национального проекта «Образование» *				
РФ	4	3	2	-
Областной уровень	3	2	1	-
Муниципальный уровень	2	2	1	-
Интернет-конкурсы, проводимые на возмездной основе.				
РФ	0,5	0,4	0,3	-
Областной уровень	0,5	0,4	0,3	-

*Допустим повышающий коэффициент от 0,5 до 1,5 при участии в интернет конкурсах за сложность на основании соответствующего служебного письма.

Оценка деятельности работника в роли эксперта (раздел «Участие в качестве эксперта (члена жюри) в составе комиссии различных уровней при оценке профессиональной деятельности педагогов и обучающихся»)

Вид деятельности	Уровень участия					
	Он-лайн	Районный	Муниципальный	Региональный	Федеральный	Международный
Участие в качестве эксперта (члена жюри) в составе комиссии различных уровней при оценке профессиональной деятельности педагогов	0,25	0,5	0,5	1	1	1
Участие в качестве эксперта (члена жюри) в		0,5	0,5	1	1	1

составе комиссии различных уровней при оценке профессиональной деятельности обучающихся	0,25					
---	------	--	--	--	--	--

* Участие в качестве эксперта (члена жюри) в составе комиссии различных уровней при оценке профессиональной деятельности педагогов в проектных конкурсах: за каждый выход 0,25 балл на основании соответствующего служебного письма.

Премияльные выплаты при награждении работника наградами различного уровня

Уровень наград	Почетная грамота	Благодарственное письмо	Почетный Знак
РФ	7000	7000	7000
Губернатор Свердловской области	7000	6000	7000
Законодательное собрание Свердловской области	7000	5000	5000
Министерство образования и молодежной политики Свердловской области	5000	4000	-
Городская Дума Екатеринбурга	6000	4000	
ГАНОУ СО «Дворец молодежи», ИРО	-	3000	-
Администрация города Екатеринбурга	5000	3000	5000
Департамент образования Администрации города Екатеринбурга	3000	2000	-
Администрация Кировского района города Екатеринбурга	3000	2000	-
Управление образования Кировского района	2000	1000	-
Администрация МАУ ДО - ДДиЮ	2000	1000	-

Приложение №7
к Положению об оплате труда работников
МАУ ДО - ДДиЮ

Условия выплаты и размер материальной помощи работникам*

№ п\п	Перечень видов материальной помощи	Размеры выплат (в абсолютном размере, руб.)
1.	В связи с бракосочетанием работника (при предоставлении	5 000 руб.

	свидетельства о заключении брака)	
2.	В связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	5 000 руб.
3.	В связи с юбилейными датами со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т. д.)	5 000 руб.
4.	В случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов)	10 000 руб.
5.	В случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении),	10 000 руб.
6.	В случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)	10 000 руб.

*Материальная помощь выдается работнику не чаще 1 раза в полугодие, при наличии экономии финансовых средств.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 203213900564843355954824568531281433305066908473

Владелец Белых Ольга Владимировна

Действителен с 14.10.2024 по 14.10.2025