СОГЛАСОВАНО *УТВЕРЖДЕНО*

Общим собранием трудового коллектива *приказом МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска»*

Протокол от «26» декабря 2022 г. № 4 *от «26» декабря 2022 г. № 91-д*

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Гвардейского муниципального округа Калининградской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Гвардейского муниципального округа Калининградской области» (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Гвардейского муниципального округа Калининградской области» (далее – учреждение).

1.2. Положение имеет своей целью совершенствование условий оплаты труда, усиление материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Калининградской области.

1.4. Настоящее Положение распространяется на Работников, работающих как на условиях внешнего, так и внутреннего совместительства.

1.5. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:
Минимальный должностной оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы (ПКГ);
Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из минимального должностного оклада, умноженного на повышающий коэффициент.
Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.
Педагогические работники - работники учреждения, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности педагога дополнительного образования, методиста, педагога-организатора и иные должности педагогических работников, предусмотренные номенклатурой должностей педагогических

работников организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678.

Административно-управленческий персонал (АУП) – работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию учреждения.

Вспомогательный персонал (ВП) – работники учреждения, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к педагогическим работникам.

Обслуживающий персонал (ОП) - работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда Работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, обязательного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда Работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения Совета органа общественной самодеятельности.

2.1.3. Фонд оплаты труда Работников учреждения формируется на основании приказа руководителя учреждения, исходя из объема субсидии на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Оплата труда руководителя, его заместителей и бухгалтера учреждения

3.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей и бухгалтера учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положения об оплате труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска», утвержденного приказом управления образования муниципального образования «Гвардейский муниципальный округ Калининградской области» от «26» августа 2022 года № 299/1 «Об утверждении Положений об оплате труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска», коллективным договором учреждения, локальными актами учреждения в части оплаты труда указанных категорий работников.

3.2. Заработная плата руководителя, его заместителей, бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

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

3.5. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с руководителем, его заместителями, бухгалтером учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. Стимулирующие и иные выплаты руководителю, его заместителям, бухгалтеру учреждения производятся при наличии денежных средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе сформированные за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Размер стимулирующих и иных выплат может устанавливаться как в процентах к должностному окладу руководителя и его заместителей, так и в абсолютном размере.

3.7. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

ДОр = ДОсрхК,

где: ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ДОср - средняя величина должностных окладов основных педагогических работников за предыдущий учебный год, рассчитанная на 1 сентября текущего года;

К - повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения, определяемый в соответствии с пунктом 3.7.2. настоящего Положения.

3.7.1. Повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждения:

Группа	Коэффициент (К)
1 группа (более 1000 обучающихся)	1,0
2 группа (от 500 до 1000 обучающихся)	0,95
3 группа (от 300 до 500 обучающихся)	0,9

3.7.2. В случае изменения размера должностного оклада руководителя, его заместителей и бухгалтера Учреждения к трудовому договору заключается дополнительное соглашение в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке.

3.8. Должностные оклады заместителей руководителя и бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.9. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются руководителю, его заместителям, бухгалтеру учреждения в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральным законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

3.11. Руководителю, его заместителям, бухгалтеру учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, к которым относятся:

- надбавка за эффективность деятельности;
- надбавка за сложность, напряженность работы;
- надбавка за ученую степень и почетное звание;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

3.11.1. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа начальника управления образования администрации муниципального образования «Гвардейский муниципальный округ Калининградской области». Надбавка за эффективность деятельности устанавливается руководителю учреждения ежемесячно при достижении критериев эффективности деятельности руководителя.

3.11.2. Надбавка за эффективность деятельности не выплачивается руководителю учреждения, его заместителям и бухгалтеру учреждения при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

3.11.3. Заместителям руководителя и бухгалтеру учреждения устанавливаются надбавки за сложность, напряженность, качество работы и выплачиваются ежемесячно в размере до 50 процентов от должностного оклада. Размер доплат устанавливается с учетом объема, уровня сложности, своевременности и качества выполняемой работы.

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

3.11.5. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы снижается:

а) до 100 процентов от размера установленной надбавки в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;
- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- нарушения трудовой дисциплины;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличие просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафами пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;
- неисполнение или несвоевременного исполнения приказов, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;
- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;
- нарушение правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

б) до 50 процентов от размера ранее установленной надбавки в случае невыполнение мероприятия, предусмотренных планом работы учреждения.

3.11.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются за фактически отработанное время. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании оценки достижения критериев эффективности деятельности комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение 1).

3.11.7. Показатели эффективности работы заместителей руководителя и бухгалтера учреждения, порядок оценки достижения ими показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с типовыми показателями эффективности работы заместителей руководителя и бухгалтера, а также должностными обязанностями указанных работников.

3.12. Оценка достижения критериев эффективности деятельности заместителей руководителя и бухгалтера учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с Приложениями № 2, № 3 настоящего Положения. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки.

3.13. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителю, его заместителям, бухгалтеру учреждения единовременно по итогам выполненных работ при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.13.1. Руководителю учреждения приказом начальника управления образования администрации муниципального образования «Гвардейский муниципальный округ Калининградской области» устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100 процентов от должностного оклада.

Заместителям руководителя учреждения и бухгалтеру учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100 процентов от должностного оклада.

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

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

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

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

3.15. Руководителю Учреждения, его заместителям и бухгалтеру устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук по профилю Учреждения и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 3000 рублей в месяц;
- за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» в размере 2000 рублей;
- за наличие ученой степени кандидата наук по профилю учреждения и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 2000 рублей.

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

3.16. Доплаты устанавливаются руководителю, его заместителям и бухгалтеру за фактически отработанное время при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

3.17. Руководителю, его заместителям, бухгалтеру учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться поощрительные премии в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и тд со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день, День защитников Отечества).

3.17.1. Поощрительные премии в размере до 100 процентов от должностного оклада выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа начальника управления образования администрации муниципального образования «Гвардейский муниципальный округ Калининградской области», его заместителям, бухгалтеру учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

3.18. Иные выплаты (материальная помощь в случае особых жизненных ситуаций) руководителю, его заместителям, бухгалтеру учреждения производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.19. Материальная помощь предоставляется руководителю, его заместителям, бухгалтеру учреждения в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетание, рождения ребенка, смерти членов семьи, близких родственников (супруга, супруги, ребенка), необходимости проведения дорогостоящего лечения, восстановительной реабилитации после продолжительной болезни), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества).

3.20. Материальная помощь выплачивается руководителю учреждения на основании приказа начальника управления образования администрации муниципального образования «Гвардейский муниципальный округ Калининградской области», его заместителям, бухгалтеру учреждения – на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда педагогических работников устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Заработная плата педагогических работников состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с трудовым договором.

4.3. Должностной оклад педагогических работников предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени, с определённым количеством учащихся в группах, в соответствии с СанПиНом 2.4.4.1251-03.

4.4. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО_у = С_{тп}$ х Д х Г х $Т$ х $К$ х Н х З, где:

$ДО_у$ – оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$С_{тп}$ – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./уч-час);

Д – количество детей в группе;

Г – количество групп;

Т – количество часов в месяц по предмету и учебному плану;

К – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Н – повышающий коэффициент за сложность предмета;

З – повышающий коэффициент за заведование кабинета.

В случае, если педагог ведет несколько предметов, то его должностной оклад рассчитывается за каждый предмет отдельно.

4.5. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определяется по следующей формуле:

$$СОЧуч = \frac{ФОТо \times 252}{В \times 365}$$, где:

СОЧуч – стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, за предыдущий учебный год;

252 (36 недель) – максимальное количество дней обучения в учебном году;

В – количество учебных часов в учебном году по учебному плану Учреждения.

365(52 недели) – количество дней в календарном году (постоянная величина).

4.6. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада:

4.6.1. повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

4.6.2. повышающий коэффициент за сложность предмета:

- предметы технической направленности (судомоделирование, авиамоделирование, начальное техническое моделирование, робототехника, лего-конструирование, мультипликация и др.) – 0,4;

- предметы естественнонаучной направленности (экология и др.) – 0,39;
- предметы художественной направленности (хореография, пение, театральное искусство, декоративно-прикладное творчество, изобразительное творчество и тп) – 0,39;
- предметы физкультурно-спортивной направленности (шахматы, спортивное ориентирование и др.) – 0,3;
- предметы туристско-краеведческой направленности (туризм, краеведение и др.) – 0,3;
- предметы социально-гуманитарной направленности (подростковые клубы, клубы патриотического воспитания, клубы творческого развития и др.) – 0,3.

4.7. В случае изменения размера должностного оклада педагогического работника, к трудовому договору заключается дополнительное соглашение в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке.

4.8. Оценка достижения критериев эффективности деятельности педагогических работников осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с Приложением № 4, 5, 6. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки.

5. Оплата труда вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Должностной оклад вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

5.3. Выплаты стимулирующего характера вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения производятся за фактически отработанное время на основании оценки достижения критериев эффективности деятельности работников в соответствии с Приложениями № 7, 8, 9 комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Порядок осуществления компенсационных и стимулирующих выплат

6.1. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения.

6.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с работниками учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2.1. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральным законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

6.3. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты:

- за организацию и ведение работы по безопасности учреждения, охране труда, антикоррупционной политике в размере до 50 % от должностного оклада;

- за увеличение объема выполняемых работ, не входящих в должностные обязанности, в размере до 50% от должностного оклада;

- за напряженность и интенсивность труда в размере до 50 % от должностного оклада;

- за ведение и наполнение официального сайта, страниц в социальных сетях, предоставление информации для СМИ в размере до 15 % от должностного оклада;

- за организацию работы с родителями (законными представителями), ведение отчетности по привлечению и расходованию внебюджетных средств, в размере до 50 % от должностного оклада;

- за разработку инновационных проектов, методик в размере до 50 % от должностного оклада.

6.3.1. Размер доплат устанавливается с учетом объема, уровня сложности, своевременности и качества выполняемой работы.

6.3.2. Приказы об установлении доплат пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

6.4. Работникам учреждения устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук по профилю учреждения и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 3000 рублей в месяц;

- за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» в размере 2000 рублей;

- за наличие ученой степени кандидата наук по профилю Учреждения и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 2000 рублей.

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

6.5. Работникам учреждения производятся единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) по результатам деятельности работников учреждения за месяц, квартал, год в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, экономии фонда оплаты труда, а также средств от деятельности по предоставлению платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- при награждении ведомственными, областными, муниципальными наградами и тп (почетные звания, почетные грамоты, благодарности и тп);

- за подготовку и проведение российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- за подготовку учреждения к новому учебному году;

- за привлечение родителей к организации и проведению мероприятий;

- за участие (результативность) в профессиональных конкурсах;

- за участие в ремонтных работах;

- за участие (результативность) в окружных, областных и тп конкурсах, фестивалях, концертных программах, мастер-классах различной направленности;

- за организация и проведение семинаров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок муниципального, городского, областного и тп уровней;

- за устранение последствий аварий;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения;

- за изготовление декораций, художественное и музыкальное оформление мероприятий и мастер – классов;

- за стирку скатертей, штор, халатов, костюмов;

- по итогам работы за год, квартал, месяц.

6.6. Размер единовременных выплат стимулирующего характера (премий) устанавливается приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, но не более 100 процентов от должностного оклада.

6.7. Не производится выплата стимулирующих надбавок и премий работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.

6.8. Руководитель учреждения имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по ходатайству комиссии по распределению премии.

6.9. При отсутствии поступления соответствующих средств из бюджета для оплаты труда или обоснованной экономии фонда оплаты труда, все выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены или отменены.

7. Порядок осуществления иных выплат

7.1. Работникам учреждения могут выплачиваться поощрительные премии в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и тд со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

7.2. Размер поощрительных премий устанавливается приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, но не более 100 процентов от должностного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда

7.3. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в случае особых жизненных ситуаций при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.3.1. Материальная помощь предоставляется работникам учреждения в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетание, рождения ребенка, смерти членов семьи, близких родственников (супруга, супруги, ребенка), необходимости проведения дорогостоящего лечения, восстановительной реабилитации после продолжительной болезни), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества).

7.3.2. Материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.4. В случае смерти Работника выплачивается материальная помощь членам его семьи в размере до 100 % минимального размера оплаты труда.

8. Порядок выплат

8.1. Сроки выплаты работникам заработной платы – 5 и 20 числа каждого месяца.

8.2. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

8.3. Табель учета рабочего времени работников сдается руководителю учреждения не позднее 14 и 25 числа каждого месяца. Протоколы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда сдаются руководителю учреждения не позднее 25 числа каждого месяца.

8.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц в связи с призывом в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде.

8.5. Работникам, уволенным за прогул, алкогольное опьянение и другие виды грубых нарушений трудовой дисциплины, переменная часть оплаты труда за данный месяц не выплачивается.

8.6. При прекращении действия трудового договора работников окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работников.

8.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала при своевременной подаче работником учреждения заявление об отпуске.

8.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию работодателя.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 марта 2023 года и действует бессрочно.

9.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда
от 26.12.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по оценке эффективности деятельности работников МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска»

1.1. Настоящее Положение о комиссии по оценке эффективности деятельности работников МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска» (далее - Положение) является локальным актом, регламентирующим процедуру оценивания результативности и качества работы, а также порядок материального стимулирования работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Гвардейского муниципального округа Калининградской области» (далее - учреждение) и разработано в целях повышения качества профессиональной деятельности работников учреждения.

1.2. Комиссия по оценке эффективности деятельности работников МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска» (далее – комиссия) руководствуется нормами Трудового кодекса Российской Федерации, настоящим положением и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калининградской области, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.3. Основной задачей комиссии является оценка эффективности деятельности работников учреждения на основе выполненных целевых показателей эффективности деятельности и определения размера стимулирующих выплат.

2. Организация и порядок работы комиссии

2.1. Комиссия руководствуется в своей работе действующими нормативными документами: Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска», Положением о системе оплаты труда работников МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска», Настоящим Положением.

2.2. Состав комиссии (не менее 3 человек) утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии.

2.3. В состав комиссии включаются представители административно-управленческого, педагогического, вспомогательного персонала. Комиссия возглавляется председателем.

2.4. Заседание комиссии проводит председатель комиссии, в случае его отсутствия - секретарь комиссии. Общее руководство деятельностью комиссии осуществляет председатель комиссии.

2.5. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.6. Секретарь комиссии назначается из числа членов комиссии и выполняет следующие обязанности: поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговые балльные ведомости на установление выплат стимулирующего характера, принимает заявления-апелляции, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.7. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости в соответствии с графиками проведения процедуры оценивания.

2.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего

количества присутствующих на заседании членов Комиссии. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.9. В работе комиссии имеют право по приглашению принимать участие работники учреждения без права решающего голоса.

2.10. Результаты работы каждого заседания комиссии, ход обсуждения оценочных листов, оригиналы оценочных листов в бумажной форме хранятся у председателя комиссии в течение пяти лет.

3. Регламент процедуры оценивания результативности и качества работы работников

3.1. Основанием для материального поощрения и стимулирования являются приказы директора, издающиеся на основе протокола заседания комиссии, в котором зафиксированы решения, принятые членами комиссии относительно оценки результативности работы сотрудников в баллах (оценочные листы), а также в денежных суммах, предназначенных для выплаты конкретным работникам из стимулирующего фонда.

3.2. Оценка результативности и качества выполненной работы осуществляется в ходе процедуры оценивания на основе критериев и показателей результативности деятельности работников.

3.3. В соответствии с утвержденными критериями формируются оценочный лист результативности и качества работы работника учреждения. Оценочные листы, изменения к ним, а также размеры балла, применяемого при оценивании результативности и качества работы работников, утверждаются приказом директора Учреждения.

3.4. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями, устанавливает итоговое количество баллов оценки их работы за отчетный период.

3.5. Решение комиссии оформляются протоколом секретаря комиссии в течение 3 (трех) рабочих дней.

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда от 26.12.2022 г

Критерии оценки эффективности деятельности

заместителя директора по учебной (воспитательной) работе

_____

за _____202 г.

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения значений	Фактическое исполнение
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг	0 – 1	нет жалоб –1 балл да – 0 баллов	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работодателя, своевременность выполнения плановых заданий и поручений; достоверность предоставляемой информации	0 – 1	нет замечаний – 1 балл да – 0 баллов	
3.	Выполнение плановых показателей по муниципальному заданию за предыдущий квартал	0 – 1	да – 1 балл нет – 0 баллов	
4.	Выполнение плановых показателей по удельному весу численности обучающихся, участвующих в мероприятиях различной направленности	0 – 1	да – 1 балл нет – 0 баллов	
5.	По доле педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория	0 – 1	да – 1 балл нет – 0 баллов	
	ИТОГО баллов		**5**	

Члены комиссии по распределению премии:

_____

_____

_____

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда от 26.12.2022 г

Критерии оценки эффективности деятельности

бухгалтера_____

за _____202 г.

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Порядок определения значений	Фактическое исполнение, баллов
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг	нет замечаний – 1 балл да - 0 баллов	
2.	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны учредителя, своевременность выполнения плановых заданий и поручений, достоверность предоставляемой информации	нет замечаний – 1 балл да - 0 баллов	
3.	Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	нет замечаний – 1 балл да - 0 баллов	
4.	Эффективная организация бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности; контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов	нет замечаний – 1 балл да - 0 баллов	
5.	Качественное и своевременное выполнение обязанностей по начислению и перечислению заработной платы, своевременная выдача расчетных листков	нет замечаний – 1 балл да - 0 баллов	
	ИТОГО	**5 баллов**	

1 балл – 10 % от должностного оклада

Члены комиссии по распределению премии:

_____

_____

_____

_____

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда от 26.12.2022 г.

Оценка эффективности деятельности

специалиста МОЦ _____

за _____202____ г.

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения значений	Фактическое исполнение, 1 балл – 10 %
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг	0 – 5	нет жалоб – 5 баллов да – 0 баллов	
2.	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны учредителя и работодателя	0 – 5	нет жалоб – 5 баллов да – 0 баллов	
3.	Выполнение плановых показателей по муниципальному заданию и ПФДО за предыдущий месяц	0 – 5	100 % – 5 баллов, менее 100 % – 0 баллов	
4.	По своевременному оформлению статуса сертификата ПФДО	0 – 5	100 % – 5 баллов, менее 100 % – 0 баллов	
5.	По выполнению плана работы МОЦ за предыдущий месяц	0 – 5	100 % – 5 баллов, менее 100 % – 0 баллов	
6.	Своевременное предоставление счетов на оплату по системе ПФДО	0 – 5	нет жалоб – 5 баллов да – 0 баллов	
	ИТОГО баллов		**30 баллов**	

Члены комиссии по распределению премии:

_____

_____

_____

_____

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда от 26.12.2022 г.

КРИТЕРИИ

эффективности деятельности педагога _____за _____202__ г.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Число баллов
1.	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг	Количество жалоб	нет – 10 баллов да – 0 баллов	
		1.2. Соблюдение требований санитарным и гигиеническим нормам, нормам пожарной и электробезопасности, требованиям охраны труда обучающихся и работников	Своевременное проведение всех профилактических мероприятий по соблюдению требований Роспотребнадзора, Госпожнадзора и тп.	да – 10 баллов нет – 0 баллов	
		1.3. Исполнительская дисциплина	Своевременность выполнения плановых заданий и поручений (Качественное и своевременное оформление документов, электронных журналов, посещение педагогических советов, совещаний и тп)	да – 10 баллов нет – 0 баллов	
		1.4. Соблюдение профессиональной этики	Соблюдение Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения	да – 10 баллов нет – 0 баллов	
2.	Выполнение плановых показателей	Участие и результативность в конкурсных мероприятиях различного уровня	Удельный вес численности учащихся, участвующих в конкурсах	менее 50 % - 0 баллов от 50 % и выше – 5 баллов	
		Участие и результативность в конкурсных мероприятиях различного уровня	Доля учащихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях городского и муниципального уровней	менее 10 % - 0 баллов от 10 – 50 % – 5 балл от 50 % и выше – 10 баллов	

		Работа по привлечению учащихся к проектной деятельности	Доля учащихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях регионального и Всероссийского уровней	менее 10 % - 0 баллов от 10 до 50 % – 10 баллов от 50 % и выше – 20 баллов	
			Количество учащихся, вовлеченных в проектную деятельность	менее 10 % - 0 баллов от 10 – 30 % - 5 баллов от 31 и выше – 10 баллов	
3.	Эффективность организации воспитательной деятельности	Работа по привлечению учащихся к участию в мероприятиях воспитательного характера	Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера	менее 10 % - 0 баллов от 11 – 30 % - 5 баллов от 31 и выше – 10 баллов	
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	Количество мероприятий с опубликованием в социальных сетях, на сайте учреждения	да – 5 баллов нет – 0 баллов	
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., участие в инновационной и экспериментальной работе, обобщение и распространение передового опыта	Количество мероприятий, авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п.	В зависимости от сложности, объема и результативности, до 30 баллов	

Подписи членов комиссии: _____

_____

_____

Приложение № 6

к Положению о системе оплаты труда от 26.12.2022 г.

Критерии оценки эффективности деятельности методиста

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения значений
1.	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны руководства учреждения (своевременность и качество выполнения плановых заданий и поручений, достоверность предоставляемой информации)	0 – 0,5	нет замечаний – 0,5 баллов имеются замечания – 0 баллов
2.	Выполнение плановых показателей по удельному весу численности учащихся, участвующих в конкурсных мероприятиях различной направленности (с отражением в ИАС «Аверс», ПФДО)	0 – 0,5	50 % и более – 0,5 баллов менее 50 % – 0 баллов
3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж учреждения	0 – 0,5	да – 0,5 баллов нет – 0 баллов
4.	Пропаганда деятельности учреждения в СМИ, участие в наполнении сайта учреждения	0 – 0,5	да – 0,5 баллов нет – 0 баллов
5.	Методическое обеспечение образовательного процесса (выступления на педсоветах, семинарах, методических объединениях; посещение открытых занятий, мастер-классов; обобщение и представление информации на актуальные темы обучения и воспитания, результативного опыта и тп)	0 – 0,5	да – 0,5 баллов нет – 0 баллов
6.	Участие в общественной деятельности учреждения, в работе органов самоуправления учреждения	0 – 0,5	да – 0,5 баллов нет – 0 баллов
	ИТОГО	**3**	

Всего 3 баллов – 30 % от должностного оклада
0,5 баллов – 5 % от должностного оклада

Подписи членов комиссии:

Приложение № 7

к Положению о системе оплаты труда от 26.12.2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
показателей и критериев качества и результативности труда
для определения стимулирующей надбавки заведующему хозяйством

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения значений
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг	0 – 0,5	нет жалоб – 0,5 баллов да – 0 баллов
2.	Своевременность выполнения плановых заданий и поручений	0 – 0,5	нет замечаний – 0,5 балл да – 0 баллов
3.	Меры по своевременному заключению необходимых договоров на обслуживание здания	0 – 0,5	да – 0,5 баллов нет – 0 баллов
4.	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических требований	0 – 0,5	да – 0,5 баллов нет – 0 баллов
5.	Контроль за рациональным использованием материалов и хозяйственных средств и снижением потребления энергоресурсов	0 – 0,5	да – 0,5 баллов нет – 0 баллов
6.	Принятие и своевременное списание материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря	0 – 0,5	да – 0,5 баллов нет – 0 баллов
ИТОГО:		**3**	

Всего – 3 балла – 30 % от должностного оклада, 0,5 баллов – 5 % от должностного оклада

Подписи членов комиссии по распределению стимулирующего фонда:

_____

_____

_____

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты труда от 26.12.2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

показателей и критериев качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки

вахтеру _____

за _____ 20_____ г.

№	Показатели и критерии оценки	Максимальный балл	Оценка
1	Обеспечение сохранности всего наружного и внутреннего оборудования и имущества	5 баллов	
2	Своевременное оформление записи в журнале о приёме на охрану и сдаче объекта	5 баллов	
3	Качественное осуществление пропускного режима	5 баллов	
4	Своевременное оформление записи в журналах	5 баллов	
5	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места	5 баллов	
6	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5 баллов	
7	Отсутствие нарушений:		
7.1	исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	5 баллов	
7.2	требований по охране жизни и здоровья детей;	5 баллов	
7.3	требований охраны труда	5 баллов	
7.4	требований противопожарной безопасности	5 баллов	
ВСЕГО:		**50 баллов**	

Подписи членов комиссии по распределению премии:

_____

_____

_____

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты труда от 26.12.2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
показателей результативности труда для определения стимулирующей надбавки уборщика помещений

_____

за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование критерия		Максимальное количество баллов	Баллы за отчетный период
1.	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима	Применение дезинфицирующих средств при уборке	5 баллов	
2.		Качество проведения текущих и генеральных уборок	5 баллов	
3.		Качество мытья дверей, стен, окон, подоконников	5 баллов	
4.		Состояние мусорных урн	5 баллов	
5.		Содержание места хранения инвентаря	5 баллов	
6.	Соблюдение трудовой дисциплины		5 баллов	
7.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)		5 баллов	
8.	Проведение внеплановых генеральных уборок.		5 баллов	
9.	Экономное расходование воды и электроэнергии		5 баллов	
10.	Качественное выполнение разовых поручений		5 баллов	
Максимальное количество баллов			**50**	

Члены комиссии по распределению премии:

_____

_____

_____