

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета

МАУ ДО «ДДЮТ

им. Е.А.Евтушенко» МО г. Братска

 Ю.Н.Костарнова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО «ДДЮТ

им. Е.А.Евтушенко»

МО г. Братска

Л.П.Панасенкова

Приказ № 49 от 16 февраля 2023 года

**Положение
об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Дворец детского и юношеского творчества
имени Евгения Александровича Евтушенко»
муниципального образования города Братска**

Глава I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации муниципального образования города Братска от 01.03.2012 № 356 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования (далее Постановление) подведомственных комитету по образованию администрации города Братска, Постановлением администрации муниципального образования города Братска от 03.04.2018 № 433 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Братска».

1.2. Система оплаты труда работников МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска устанавливается локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа (представителей) работников ДДЮТ.

1.3. Оплата труда работника ДДЮТ определяется в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и должностного оклада, который образуется из оклада с применением повышающего коэффициента, (далее – оклад), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Характеристика условий труда, размер оклада, размеры повышающих коэффициентов к окладу, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, а также порядок осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнение к трудовому договору), заключаемый (заключаемое) с работником ДДЮТ.

1.5. Размер оплаты труда в месяц работников ДДЮТ (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше размера оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой с применением тарифной системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников ДДЮТ и выполнения ими работы той же квалификации.

1.6. При формировании оплаты труда работников ДДЮТ обеспечивается уровень дифференциации заработной платы работников ДДЮТ к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, не ниже установленных постановлением администрации муниципального образования города Братска.

1.7. Индексация (повышение) заработной платы работников УДО производится в порядке,

установленном законодательством.

Глава II. Перечень должностей работников МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска, относящихся к основному персоналу

2.1. К должностям работников ДДЮТ, относящихся к основному персоналу (далее – основной персонал ДДЮТ), относятся должности:

педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, концертмейстер, социальный педагог.

Глава III. Формирование и распределение фонда оплаты труда ДДЮТ

3.1. Фонд оплаты труда работников ДДЮТ (далее фонд оплаты труда) формируется исходя из субсидии на выполнение муниципального задания.

3.2. Фонд оплаты труда ДДЮТ состоит из базовой части фонда оплаты труда ДДЮТ и стимулирующей части фонда оплаты труда ДДЮТ.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда ДДЮТ включает в себя выплаты работникам ДДЮТ по окладам, а также компенсационные выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДДЮТ включает в себя стимулирующие выплаты работникам ДДЮТ.

Глава IV. Порядок и условия установления окладов работникам ДДЮТ

4.1. Оклады работников ДДЮТ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в размерах не ниже рекомендованных настоящим Положением.

4.2. Размеры окладов работников ДДЮТ, осуществляющих образовательный и оздоровительный процесс, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) согласно приложению 1-3.

4.3. Размеры окладов работников ДДЮТ, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.4. Конкретные размеры окладов работников ДДЮТ закрепляются в штатном расписании ДДЮТ.

4.5. Работникам ДДЮТ устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, в следующих размерах:

высшая категория – 50%;

первая категория – 30%;

4.6. Работникам ДДЮТ, имеющим ниже перечисленные почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

1) за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», а также аналогичные почетные звания бывшего СССР или союзных республик в размере 0,15 оклада;

2) за почетное звание «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», «За услуги в развитии физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в размере 0,10 оклада;

При наличии у работников ДДЮТ нескольких оснований для установления данного повышающего коэффициента выбор производится по наивысшему показателю.

4.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются работникам ДДЮТ на определенный срок, в соответствии с положением об оплате труда ДДЮТ в пределах базовой части фонда оплаты труда ДДЮТ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.7.1. Работникам ДДЮТ, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, общеотраслевых должностей (профессий) служащих и рабочих согласно приложениям 2 к настоящему Положению.

4.8. Оклад работника ДДЮТ, увеличенный на повышающие коэффициенты к окладу, не образует новый оклад, к которому применяются компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

Глава V. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко МО г. Братска

5.1. Работникам ДДЮТ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда (в размерах не ниже установленных трудовым законодательством);

2) за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных федеральным и областным законодательством, а также муниципальными правовыми актами муниципального образования города Братска;

3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в размерах не ниже установленных трудовым законодательством):

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

б) за сверхурочную работу;

в) за работу в выходные или праздничные дни;

г) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не ниже 35% от рассчитанного за час работы оклада за каждый час работы в ночное время;

4) доплата молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников ДДЮТ, впервые приступившим к работе по специальности, которая устанавливается в течение первых трех лет работы в ДДЮТ в размере:

а) в первый год работы – 30% оклада;

б) во второй год работы – 20% оклада;

в) в третий год работы – 10% оклада;

5) иные компенсационные выплаты в размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (приложение № 6).

5.2. Компенсационные выплаты работникам ДДЮТ устанавливаются в пределах базовой части фонда оплаты труда соответствующего ДДЮТ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам ДДЮТ и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом соответствующего ДДЮТ.

Глава VI. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко МО г. Братска

6.1. Структура выплат стимулирующего характера работникам Дворца включает в себя:

- выплаты за качество результата (результативность) трудовой деятельности;
- выплаты за качество ресурсного обеспечения трудовой деятельности;
- выплаты за интенсивность и напряженность работы.

6.2. Условия для назначения выплат стимулирующего характера работникам Дворца:
Фиксированные баллы:

- наличие непрерывного стажа работы в учреждении:

№	Стаж работы	Количество баллов
Общий стаж педагогической работы		
1	От 1 до 4	1
	От 5 до 10 лет	2
2	От 10 до 20 лет	3
3	Свыше 20 лет	4

Варьируемые баллы.

6.3. Выплаты стимулирующего характера работникам определяются как в процентах к окладам работников, так и в абсолютной величине и устанавливаются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения и показателей для премирования.

6.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Дворца устанавливаются директором учреждения с учетом вышеназванной структуры стимулирующих выплат, а так же с учетом критериев и показателей оценки, характеризующих качество результатов трудовой деятельности, степени интенсивности, напряженности и ответственности.

6.5. Директор ДДЮТ разрабатывает, согласовывает с Общим собранием работников, с учетом мнения профсоюзной организации, и утверждает критерии, показатели качества труда работников для установления размера выплат стимулирующего характера.

6.6. Состав экспертной группы: директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, специалист отдела кадров председатель Профкома, секретарь экспертной группы.

6.7. Заместители директора по УВР, АХР по результатам оценки труда работников в соответствии с установленными критериями представляют материалы (листы оценивания деятельности работников) в экспертную группу по состоянию не позднее 18 числа текущего месяца. Директор оценивает результаты труда работников прямого подчинения: главного бухгалтера, заместителей по функциональным областям, специалиста по кадрам, заведующей библиотекой, секретаря-машинистки.

6.8. Экспертная группа оценивает представленные материалы по деятельности работников ДДЮТ, оформляет оценочный лист показателей деятельности в срок до 20 числа текущего месяца соответственно, результаты экспертной оценки представляет директору.

6.9. Директор ДДЮТ рассматривает представленные материалы и в течение 3 рабочих дней, но не позднее 25 числа текущего месяца соответственно, принимает решение о персональном назначении выплат стимулирующего характера, издаёт приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера и о стоимости 1 балла.

6.10. В случае возникновения разногласий по персональному премированию решение принимается на совместном заседании экспертной группы и директора открытым голосованием.

6.11. Размер выплаты стимулирующего характера работникам ДДЮТ определяется по формуле:

$$СЧ_{пдо} = Сб \times Nб$$

Где, СЧ пдо - размер стимулирующей части работника;

Сб – размер стоимости одного балла (пересматривается и утверждается ежемесячно);

Nб – количество баллов, набранных работником по результатам экспертной оценки и утвержденной директором (с учетом среднего балла).

6.12. Выплаты работникам ДДЮТ за качество выполняемой работы производятся ежемесячно и учитываются в составе средней заработной платы работников ДДЮТ.

6.13. Стимулирующие выплаты работнику ДДЮТ уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- 1) отпуск работника;
- 2) больничный лист.

6.14. Выплата надбавки работнику за качество выполняемой работы не производится при наличии следующих условий:

- 1) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- 2) нарушение работником утвержденных правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкции по охране труда;
- 3) нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы ДДЮТ, ненадлежащее ведение служебной документации;
- 4) наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

6.15. Выплаты за качество выполняемой работы не осуществляются или уменьшаются за тот месяц, в котором возникли обстоятельства, указанные в пунктах 6.14. настоящего Положения, и оформляются приказом руководителя ДДЮТ с указанием в нем причин, повлекших отмену или уменьшение выплаты за качество выполняемой работы.

6.16. Конкретные размеры премий работникам устанавливаются директором ДДЮТ.

Глава VII. Оплата труда директора МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска, его заместителей и главного бухгалтера.

7.1. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ДДЮТ определяются трудовыми договорами в соответствии с федеральным, региональным законодательством, Положением № 433, настоящим Положением и иными муниципальными правовыми актами города Братска.

7.2. Размер придельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ДДЮТ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников ДДЮТ (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), устанавливается муниципальным правовым актом города Братска.

7.3. Оплата труда руководителя ДДЮТ, заместителей руководителя и главного бухгалтера ДДЮТ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Должностной оклад руководителя устанавливается комитетом по образованию в кратном отношении к окладу основного персонала и составляет до 9 окладов основного персонала.

Уровень кратности оклада основного персонала и критерии кратности для определения размера должностного оклада руководителя УДО устанавливаются приказом председателя комитета по образованию.

7.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера ДДЮТ устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя УДО.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера ДДЮТ, устанавливаются руководителем ДДЮТ и согласовываются с комитетом по образованию.

7.6. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру ДДЮТ осуществляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются:

руководителю ДДЮТ комитетом по образованию;

заместителям руководителей и главному бухгалтеру ДДЮТ руководителем ДДЮТ и согласовываются с комитетом по образованию.

7.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям ДДЮТ, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в виде премиальных выплат в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах. Премирование производится:

1) по итогам работы ДДЮТ за соответствующий период при достижении показателей эффективности деятельности соответствующего ДДЮТ;

2) за выполнение особо важных и сложных заданий (работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам и качеству).

Порядок премирования и показатели эффективности деятельности ДДЮТ для премирования:

руководителей ДДЮТ устанавливаются приказом председателя комитета по образованию;

заместителей руководителей и главного бухгалтера ДДЮТ устанавливаются Положениями об оплате труда соответствующих ДДЮТ.

Конкретные размеры премиальных выплат определяются:

руководителю ДДЮТ комитетом по образованию;

заместителям руководителей и главному бухгалтеру ДДЮТ руководителями ДДЮТ и согласовываются с комитетом по образованию.

Руководителю ДДЮТ по решению комитета по образованию может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 0,35.

7.8. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру ДДЮТ должен составлять не более 30 процентов годового фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера ДДЮТ (без учета выплат за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

7.9. Руководителям ДДЮТ, заместителям руководителей и главному бухгалтеру ДДЮТ могут осуществляться дополнительные выплаты, связанные с оплатой труда (далее - дополнительные выплаты):

1) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата к отпуску) продолжительностью не менее 28 календарных дней - в размере одного оклада, установленного на день его выплаты.

Единовременная выплата к отпуску производится один раз в текущем календарном году на основании соответствующего письменного заявления.

Единовременная выплата к отпуску производится пропорционально отработанному времени (исходя из расчета отработанных дней):

а) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением;

б) вновь принятым руководителю ДДЮТ, заместителям руководителя, главному бухгалтеру ДДЮТ;

в) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю ДДЮТ, заместителям руководителя, главному бухгалтеру ДДЮТ, вышедшим в текущем календарном году из отпуска по беременности и родам (отпуска по уходу за ребенком);

2) материальная помощь:

а) в размере 5 000 рублей в связи:

с юбилейными датами работы в ДДЮТ (10 и каждые последующие 5 лет) и со дня рождения (45 и каждые последующие 5 лет);

со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги));

с заключением брака впервые;

с рождением (усыновлением, удочерением) ребенка;

б) в размере не более одного оклада - при утрате трудоспособности более трех недель и необходимости лечения, осуществляемого на платной основе, в том числе приобретения медикаментов (за исключением косметологического лечения, стоматологических услуг, коррекции зрения), стоимость которого превышает 80 000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные подпунктом 2 настоящего пункта.

Дополнительные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда ДДЮТ, утвержденного на соответствующий финансовый год, и устанавливаются:

руководителю ДДЮТ комитетом по образованию;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру ДДЮТ руководителем ДДЮТ и

согласовываются с комитетом по образованию.

7.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя ДДЮТ, заместителей руководителя и главного бухгалтера ДДЮТ размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном муниципальным правовым актом.

Глава VIII. Сроки выплаты заработной платы

8.1. Установить сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 30 числа ежемесячно (в феврале 28 числа);
- за вторую половину месяца – 15 числа ежемесячно.

Глава IX. Заключительные положения

9.1. Работникам УДО могут производиться выплаты социального характера, не относящиеся к трудовой деятельности (материальная помощь и т.д.).

9.2. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы работников по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

9.3. Определение стимулирующих выплат работникам по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

9.4. Оплата труда работников УДО осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

9.5. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2023 года.

Приложение 1
к настоящему постановлению об оплате
труда работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования «Дворец
детского и юношеского творчества
имени Евгения Александровича
Евтушенко» муниципального
образования города Братска

**Размеры окладов
работников МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска,
подведомственных комитету по образованию администрации города Братска, относящихся
к профессиональной группе должностей работников образования**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер оклада, руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень		
1.1.	Концертмейстер	8087	0,2
1.2.	Педагог дополнительного образования		
1.3.	Педагог-организатор		
1.4.	Социальный педагог		
2.	3 квалификационный уровень		
1.1.	Методист	8429	0,2

Приложение 2
к настоящему постановлению об оплате
труда работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования «Дворец
детского и юношеского творчества
имени Евгения Александровича
Евтушенко» муниципального
образования города Братска

**Размеры окладов
работников МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска, подведомственных
комитету по образованию администрации города Братска,
относящихся к профессиональной квалификационной
группе общепрофессиональных должностей служащих**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Рекомендуемы й размер оклада, руб.	Рекомендуемы й размер повышающего коэффициента к окладу
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1.1.1.	1 квалификационный уровень		
1.1.1.1.	Секретарь-машинистка	6523	1,453
1.1.1.2.	Кассир		
1.1.2.	2 квалификационный уровень		
1.1.2.1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6 727	1,420
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1.2.1.	1 квалификационный уровень		
1.2.1.1.	Лаборант	6899	1,407
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1.3.1.	1 квалификационный уровень		

1.3.1.1.	Бухгалтер	8 847	1,056
1.3.1.2.	Экономист		
1.3.1.3.	Специалист по охране труда		
1.3.1.4.	Инженер-программист (программист)		
1.3.1.5.	Специалист по кадрам		
1.3.1.6.	Юрисконсульт		
2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры искусства и кинематографии"		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
2.1.1.	Заведующий костюмерной	6 727	1,420
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
2.2.1.	Звукорежиссер	8 130	1,339
2.2.2.	Заведующий библиотекой		

Приложение 3
к настоящему постановлению об оплате
труда работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования «Дворец
детского и юношеского творчества
имени Евгения Александровича
Евтушенко» муниципального
образования города Братска

**Размеры окладов
работников МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска, подведомственных
комитету по образованию администрации города Братска,
относящихся к профессиональной квалификационной
группе общепрофессиональных профессий рабочих**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Рекомендуемы й размер оклада, руб.	Рекомендуемы й размер повышающего коэффициента к окладу
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень		
1.1.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 191	1 разряд - 1,224; 2 разряд - 1,239; 3 разряд - 1,260
1.1.2.	Сторож (вахтер)		
1.1.3.	Гардеробщик		
1.1.4.	Дворник		
1.1.5.	Электроосветитель		
1.1.6.	Машинист сцены		
1.1.22.	Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений		
1.2.	2 квалификационный уровень		
1.2.1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6 998	0,976
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		

2.1.	1 квалификационный уровень		
2.1.1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 871	4 разряд - 0,736; 5 разряд - 0,766
2.1.2.	Водитель автомобиля		

Приложение 4
к настоящему постановлению об оплате
труда работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования «Дворец
детского и юношеского творчества
имени Евгения Александровича
Евтушенко» муниципального
образования города Братска

**Перечень
показателей качества и результативности труда работников
МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска,
являющихся основаниями для начисления надбавки
за качество выполняемой работы**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий оценки эффективности деятельности	Балл	Примечание
1	Стаж работы	От 1 года до 5 лет	1	
		От 5 до 10 лет	2	
		От 10 до 20 лет	3	
		Свыше 20	4	
2	Организационная работа с коллективом	Работа с договорами		(за 1 группу 1 балл)
3	Работа с детьми с ОВЗ			(За 1 ребенка 1 балл)
4	Стабильность и рост качества обучения	Полнота реализации образовательной программы, сохранность контингента (январь, май)	5	
5	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях и т.д. (Муниципальный, областной, региональный, всероссийский, международный уровни)	Очное	2	
		Дистанционное	1	
6	Наличие призовых мест у воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях и т.д.	Муниципальный уровень (очное участие)	5	
		Муниципальный уровень (заочное участие)	3	
		Областной, региональный, всероссийский, международный уровни (очное участие)	10	
		Областной, региональный, всероссийский, международный уровни (заочное участие)	5	
		Интенсивность (3 и более призовых мест)	0-3	

7	Участие (в качестве слушателя) педагога в мероприятиях (различного уровня) по распространению педагогического опыта (очное участие), работа в составе жюри	Муниципальный уровень	2	
		Областной и региональный, всероссийский, международный уровни	3	
8	Участие (в качестве слушателя) педагога в мероприятиях (различного уровня) по распространению педагогического опыта (заочное участие)	Муниципальный, областной и региональный, всероссийский, международный уровни	1	Вебинары, семинары, дистанционные курсы и т.д. в сети интернет
9	Представление опыта (выступление) педагога в мероприятиях (различного уровня) по распространению педагогического опыта (очное участие)	Муниципальный уровень	3	
		Областной и региональный, всероссийский, международный уровни	5	
10	Наставничество в дополнительном образовании		0-5	
11	Участие педагога в конкурсах профессионального педагогического мастерства (очное)	Муниципальный, областной и региональный, всероссийский, международный уровни	10	Очное участие (Учитель года, Форум образования, ярмарка педагогических идей)
12	Участие педагога в различных мероприятиях по выявлению профессионального педагогического мастерства (заочное)		1	Дистанционные: олимпиады, тестирование, конкурсы, соревнования
13	Наличие у педагога своего сайта (web-страницы)	Частота обновления материалов 1 раз в месяц	1	
14	Наличие публикаций подготовленных педагогом	Печать статьи в журнале (педагогической направленности)	5	Внешкольник, Дополнительное образование и др.
		Печать статьи в СМИ (газеты, видеоролик на телевидении)	1	
		Публикация в интернете (на педагогических сайтах)	2	Размещение методических материалов в сети интернет: конспекты занятий, мастер-классы, сценарии и т.д.
15	Учеба на курсах повышения квалификации	По предъявлению сертификата	1	Модульные курсы и пр.
		По предъявлению удостоверения (36,72,144ч)	5	
16	Участие воспитанников в мероприятиях Дворца	Концерты, массовые мероприятия	1	

17	Исполнительская дисциплина	Своевременность и сдача журнала, отчетов и др.	0-3	Оценивает комиссия
18	За выполнение необходимых объемов текущего ремонта	Ремонт кабинета (август)	0-20	
19	Иная интенсивность	Общественная деятельность, помощь в подготовки к мероприятиям, участие в субботниках, большой охват воспитанников вывозимых на соревнования, конкурсы и т.д.	0-10	Активность работы оценивает комиссия
20	Выполнение важных и особо важных заданий руководства, за оперативное и результативное выполнение заданий		0-4	
21	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем обеспечения		0-8	
22	Состояние участка в образцовом состоянии		0-5	
23	За обеспечение санитарно-эпидемиологических условий воспитательно - образовательного процесса в соответствии с СанПиН		0-5	
24	За обеспечение сохранности оборудования, за привлечение спонсорских средств		0-10	
25	За проведение работы по организации охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, ГО и ЧС		0-5	
26	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей финансово-экономической деятельности		0-5	
27	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности		0-5	
28	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное составление и предоставление отчетности- бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности в фонды, целевое расходование		0-10	

	средств)			
29	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, освоение новых программ		0-2	
30	Качество планирования и составления экономических расчетов к плану ФХД, исполнение бюджета		0-2	
31	Отсутствие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности		0-1	
32	Создание условий для доведения средней заработной платы педагогических работников до средней заработной платы в регионе		0-5	
Общее количество набранных баллов				

Перечень
показателей и результативности труда
главного бухгалтера за качество выполняемой работы

№	Наименование показателя	Критерий оценки эффективности деятельности	Проценты	Примечание
1	Стаж работы	От 1 года до 5 лет	1	
		От 5 до 10 лет	2	
		От 10 до 20 лет	3	
		Свыше 20	4	
2	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей финансово-экономической деятельности		0-10	
3	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности		0-5	
4	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное составление и предоставление отчетности – бухгалтерской, налоговой, статистической, целевое расходование средств)		0-5	
5	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, освоение		0-10	

	новых программ			
6	Качество планирования и составления экономических расчетов к плану ФХД, исполнение бюджета		0-2	
7	Отсутствие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности		0-2	
8	Создание условий для доведения средней заработной платы педагогических работников до средней заработной платы в регионе		0-2	
9	Повышение квалификации (семинары, вебинары, курсы повышения)		0-5	
10	Иные показатели качества и результативности труда работников учреждения	Общественная деятельность, помощь в подготовке к мероприятиям, участие в субботниках	0-10	Активность работы оценивает комиссия
Общее количество набранных процентов				

Перечень
показателей и результативности труда
заместителя директора по административно-хозяйственной работе
за качество выполняемой работы

№	Наименование показателя	Критерий оценки эффективности деятельности	Проценты	Примечание
1	Стаж работы	От 1 года до 5 лет	1	
		От 5 до 10 лет	2	
		От 10 до 20 лет	3	
		Свыше 20	4	
2	Выполнение важных и особо важных заданий руководства, за оперативное и результативное выполнение заданий		0-4	
3	Результативность финансово-хозяйственной и финансово-экономической деятельности		0-4	
4	Обеспеченность комплексной безопасности учреждения		0-10	
5	Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в учреждении в соответствии с действующими нормативами		0-5	
6	Сохранность материально-технического обеспечения образовательного процесса в ДДЮТ, Качество выполняемых работ.		0-10	

7	Качество и своевременность организации ремонтных работ основных и вспомогательных помещений в зданиях ДДЮТ		0-20	
8	Своевременная сдача отчетной документации		0-4	
9	Исполнительская дисциплина		0-10	
10	Эстетическое оформление учреждения		0-5	
11	За проведение работы по организации охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, ГОиЧС		0-5	
12	Иные показатели качества и результативности труда работников учреждения	Общественная деятельность, помощь в подготовке к мероприятиям, участие в субботниках	0-10	Активность работы оценивает комиссия
Общее количество набранных процентов				

Приложение 5
к настоящему постановлению об оплате
труда работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования «Дворец
детского и юношеского творчества
имени Евгения Александровича
Евтушенко» муниципального
образования города Братска

**Показатели качества и результативности труда
Директора МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска,**

№ п/п	Показатели качества и результативности труда	Значимость критерия (кол-во баллов)
1	2	3
1.	Наличие в УДО групп для детей с отклонениями в развитии	1
2.	За стабильность и рост качества обучения (полнота реализации утвержденных образовательных программ, сохранность контингента обучающихся)	1
3.	Организация условий для дополнительного образования обучающихся на базе других образовательных учреждений	1
4.	Проведение на базе УДО городских, областных мероприятий	За каждое мероприятие 1, но не более 3
5.	Наличие стратегического планирования и реализация долгосрочных целевых программ развития УДО	0,5-2
6.	Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов о деятельности УДО)	0,5-1,5
7.	Публичная отчётность (наличие публичного доклада на сайте УДО, в СМИ)	1
8.	Повышение квалификации в области управления (прохождение курсов повышения квалификации, получение дополнительного образования)	1
9.	Достижение призовых мест и участие УДО, его руководителя или работников УДО в смотрах (конкурсах) городского, областного и федерального уровня («Лучшее учреждение», «Воспитатель года» и др.)	До 5
10.	Презентация инновационного и педагогического опыта УДО, руководителя УДО на различных уровнях (форумы, конференции, сайты и т.д.)	До 3

Продолжение

1	2	3
11.	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников и работников УДО	1
12.	Соблюдение требований пожарной безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (своевременное выполнение предписаний, отсутствие административных правонарушений)	1
13.	Укомплектованность УДО педагогическими кадрами (100%)	1
14.	Укомплектованность УДО кадрами учебно-вспомогательного персонала	1
15.	Организация платных образовательных услуг	До 1
16.	Привлечение внебюджетных средств для пополнения материально-технической базы УДО и проведения ремонтных работ	До 2
17.	Отсутствие официальных обращений родителей с обоснованными жалобами на организацию учебно-воспитательного процесса	1
18.	Отсутствие нарушений трудового законодательства, создание здорового микроклимата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб в отношении руководителя УДО	1
19.	Качественное ведение служебной документации, своевременное предоставление статистической отчетности, оперативной информации и т.д.	1
20.	Участие в работе различных комиссий, советов, экспертных групп по вопросам образования	0,5 за каждый, но не более 2
21.	Положительные результаты аудиторских, контрольно-инспекционных проверок	До 3

Приложение 6
к настоящему постановлению об оплате
труда работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования «Дворец
детского и юношеского творчества
имени Евгения Александровича
Евтушенко» муниципального
образования города Братска

**Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам при
выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных**

№ п/ п	Наименование выплаты компенсационного характера	Основание и размер выплаты компенсационного характера
1	2	3
	Доплата за руководство предметными, методическими комиссиями	За руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями – в размере до 15% оклада