

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска»

454021, г. Челябинск, ул. Молодогвардейцев, 60-а, тел/факс: 8 (351) 792-94-04, mudod-raduga@mail.ru



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Профсоюзной Организации

И.В. Ганина

«29» января 2025г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУДО «ЦВР «Радуга»

О.Н. Старостинская

«29» января 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска» (далее - Центр) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом РФ (ст. 129, 135, 149, 151),
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- распоряжениями Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы;
- постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников;
- положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска (решение Челябинской Городской думы № 18/7 от 26.10.2010 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»), в редакции Решений Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 №38/22, от 22.10.2019 №3/15, от 27.10.2020 №13/4, от 23.11.2021 N 24/9, от 30.08.2022 N 31/17, от 22.11.2022 № 34/139, от 28.03.2023 №37/14, от 24.01.2024 №46/3, от 17.12.2024 №5/21, от 24.01.2025 №6/9);
- специальной оценкой рабочих мест по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

1.2. Настоящий порядок определения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений распространяется на работников Центра, находящегося в ведении Комитета по делам образования города Челябинска (далее именуемое Учредитель).

1.3. Система оплаты труда работников Центра 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;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год, и рекомендаций трехсторонней комиссией Челябинской области по регулированию социально-трудовых отношений на 2017-2020 годы;

– настоящего Положения;

– мнения представительного органа работников Центра.

– система оплаты труда работников Центра включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников Центра по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 3 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Центре показателей и критериев оценки эффективности труда работников и в соответствии с приложениями 5 - 6 к настоящему Положению.

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностной оклад, ставку заработной платы) работника, выплаты компенсирующего характера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

2.8. Заработная плата работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (без учета выплат стимулирующего характера), начисленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.9. Финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города Челябинска.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников Центра

3.1. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

3.2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

3.3. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$\text{Мз.пл.} = ((\text{Сз.пл.} \times \text{Фн.н} / \text{Нч.}) + \text{Вком.} + \text{Встим.}) \times \text{Кур}, \text{ где:}$$

Мз.пл. - месячная заработная педагогического работника;

Сз.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н - фактическая нагрузка педагогического работника в часах;

Нч. - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Вком. - выплаты компенсационного характера;

Встим. - выплаты стимулирующего характера;

Кур - уральский коэффициент.

3.4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу педагогических работников, осуществляемую на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

3.5. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

3.7. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы.

3.8. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников Центра, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

3.9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при

оплате за часы:

- при оплате за замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в Центре на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ.

5.4. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут

устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Директор Центра принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

5.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 "О размерах и порядке применения 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".

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

5.6.1. доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.6.2. доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.6.3. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.6.4. доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

– труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной

или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5.6.5. доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

5.6.6. оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 5.6.4. настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

5.7. Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.8. Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Центра и отдельных категорий работников;

- выплаты в зависимости от востребованности дополнительных общеразвивающих программ (работа в рамках системы персонифицированного финансирования (работа с детьми с применением социальных сертификатов)).

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ и Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и Приложениями 5,6,7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Центра, а также показателям оценки эффективности работы муниципального учреждения, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска.

6.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

6.4. При установлении выплат стимулирующего характера учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- эффективность внедрения новых программ;
- высокая результативность выступления воспитанников на городских, областных, всероссийских конкурсах, мероприятиях;
- качественная, творческая разработка сценариев;
- в связи с юбилейными датами и в связи с уходом на заслуженный отдых; в связи с профессиональными и государственными праздниками;

- качественная подготовка помещений к новому учебному году;
- выполнение особо важных работ, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

- по итогам летней оздоровительной кампании.

6.5. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.7. Размер выплат стимулирующего характера и премиальные выплаты определяются комиссией по выплатам стимулирующего характера и премиальным выплатам. Выплата оформляется приказом директора Центра.

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности, а также средств от предпринимательской деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.9. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

6.10. Из фонда оплаты труда Центра может быть оказана материальная помощь. Оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда. Условия и размер материальной помощи устанавливаются в Приложении 7 к настоящему Положению.

6.11. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Центра. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Центра на основании письменного заявления, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Центра.

6.5. Заработная плата директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.6. Должностной оклад директора Центра определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.7. Оценка сложности труда директора Центра, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

6.8. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда директора Центра утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда директора, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству директора Центра в Комитет по делам образования.

7.5. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов:

N п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Коэффициент кратности						
2.	Учреждение дополнительного образования	свыше 3000	от 1901 до 3000	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600

7.6. Размеры должностных окладов директора Центра по группам по оплате труда:

п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	Учреждения дополнительного образования	51 314	48 126	45 142	42 146	36 177	33 176

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Центра приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору Центра приказом должностного лица отраслевого органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела 6 настоящего Положения.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Центра и его директора.

Выплаты стимулирующего характера директору Центра осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.9. Размер выплат стимулирующего характера директору Центра за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются директору Центра приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству директора Центра и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

7.10. Условия оплаты труда директора Центра устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом 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".

7.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда директора Центра устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

7.12. Должностной оклад директора Центра, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50% по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

7.13. Из фонда оплаты труда Центра директору может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.14. Из фонда оплаты труда учреждения директору Центра один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

7.15. Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску директору Центра принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора и оформляется приказом.

7.16. Должностные оклады заместителей директора Центра, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора Центра, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора Центра.

7.17. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру Центра устанавливаются директором Центра в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

7.18. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором Центра в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом Приложения 6 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Центра устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору Центра.

7.19. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.20. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание Центра утверждается директором Центра и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц Центра и другую информацию.

7.2. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

7.3. Основной персонал Центра - работники Центра, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Центра целей деятельности этого учреждения, а также директор Центра.

Вспомогательный персонал Центра - работники Центра, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Центра целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Центра - работники Центра, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

7.4. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых Центру на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2,3 разряда	7 218

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда	7 488

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь.	7 832

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Лаборант, художник	7 956

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист)	8 799
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I внутридолжностная категория, инженер-программист (программист) I внутридолжностная категория	9 402
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист по охране труда	9 974

Должности, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 970

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор.	14 389
3 квалификационный уровень	Методист; старший педагог дополнительного образования	16 308
4 квалификационный уровень	Старший методист	19 220

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу дополнительного образования детей	23 926

**Показатели оценки сложности руководства муниципальным учреждением
дополнительного образования**

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество воспитанников в учреждениях	из расчета за каждого воспитанника	0,2
2.	Количество воспитанников, осваивающих образовательные программы научно-технической, туристско-краеведческой направленности	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
3.	Количество детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
4.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
5.	Количество воспитанников в возрасте от 14 до 18 лет	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
6.	Количество воспитанников, осваивающих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности, в том числе по этапам подготовки:		
	- спортивно-оздоровительный	за каждого воспитанника дополнительно	0,3
	- начальной подготовки	за каждого воспитанника дополнительно	0,4
	- тренировочный	за каждого воспитанника дополнительно	0,5
	- совершенствования спортивного мастерства	за каждого воспитанника дополнительно	2,5
	- высшего спортивного мастерства	за каждого воспитанника дополнительно	4,5
7.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1

		дополнительно за каждого педагога, имеющего звание "Мастер спорта", инструктор (старший инструктор) туризма, судья 1 (Всероссийской) категории	1
8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности ***	за каждый филиал, отделение	20
		дополнительно за каждый филиал (отделение) с контингентом воспитанников в данном филиале (отделении) свыше 200 человек	20
		дополнительно за каждый филиал (отделение), расположенный территориально в другом районе города	50
9.	Наличие в структуре учреждения, реализующего программы художественно-эстетического направления, отделений по видам искусств (музыкальное, инструментальное, хоровое, хореографическое)	за каждое отделение	10
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе муниципального учреждения	за каждый объект	50
11.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		15
	- тренажерного зала		15
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		15

	- класса хореографии		15
	- творческой мастерской		15
	- класса музыкально-теоретического цикла		15
	- класса хорового пения		15
	- класса сольфеджио		15
	- класса скульптуры		15
	- хранилищ (отдельных помещений)		15
	музыкальных инструментов, методического и		15
	натюрмортного фондов		15
	- учебной предметной лаборатории		15
	- теннисного корта		15
	- автодрома		15
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
15.	Наличие действующих автотранспортных средств, катеров, картингов, мотоциклов и другой техники, используемых для осуществления образовательного и (или) учебно-тренировочного процесса	за каждую единицу	10

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений контингент обучающихся определяется по данным государственной статистической отчетности и не может превышать установленную лицензией предельную численность.

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений по показателю «количество работников в Учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной должности.

За руководителями муниципальных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководящих работников, определенная им до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Примечания:

* Филиалом является обособленное подразделение образовательного учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

** Отделением является подразделение образовательного учреждения, входящее в его состав, расположенное вне территории образовательного учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.

*** Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные у учредительных документах.

По показателю "количество работников в учреждении" учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

**Перечень,
размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам Центра,
подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	до 100
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области», «Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области», «Заслуженный работник образования Челябинской области», «Заслуженный работник физической культуры Челябинской области», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - спортивное звание «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;	10

	-медаль К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, «За заслуги перед Челябинской областью», «За вклад в развитие Челябинской области»; -нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм»; -знак отличия Российской Федерации «За наставничество», «Почетный наставник», ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
1)	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы: – от 5 до 10 лет; – от 10 до 15 лет; – от 15 лет и выше	10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников, а именно педагогическим работникам	
1)	- за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	1 2 3
6.	Премияльные выплаты по итогам работы и иные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период. Отчетным периодом считать: месяц, квартал, год	до 150
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200
3)	Премияльные выплаты к юбилейным датам (40, 45, 50, 55, 60 и т.д.), к профессиональным и государственным праздникам (День учителя, День бухгалтера, День юриста, Международный женский день 8 Марта, День защитника отечества 23 февраля)	до 100
4)	Премияльная выплата к Новому году	20 000,00 руб.

Примечания:

1. * При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.
2. Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.
3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

5. Выплаты, установленные пунктом 5 настоящего приложения, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

6. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

7. Под выполнением особо важных работ, подразумевается выполнение важных (особо важных), ответственных (особо ответственных) работ. Стимулирующая выплата может быть выплачена по итогам выполнения указанных видов работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При этом учитывается:

- активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами,
- большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания,
- работа во внерабочее время, праздничные, выходные дни;
- качественное, своевременное составление сводных отчетов и сдача их в установленные сроки;
- участие в ликвидации последствий аварий, чрезвычайных ситуаций (пожары, затопления, отключение электроэнергии и т.д.);
- срочная подготовка документации и иных материалов перед, во время и после проведения проверок различного уровня;
- подготовка, проведение и участие в различных общественных мероприятиях (концерты, митинги, демонстрации, общественные слушания).

8. При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. Выплаты начисленных премиальных выплат производятся в сроки выдачи заработной платы – не позднее 10 и 25 числа каждого месяца.

**Перечень,
размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Центра,
подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20
3)	за работу в качестве руководителя городского методического объединения	3800 рублей
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки *: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный	10

	работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения"; - Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", нагрудный знак "За милосердие и благотворительность".	
4.	Премияльные выплаты по итогам работы и иные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период. Отчетным периодом считать: месяц, квартал, год	100
2)	Премияльные выплаты к юбилейным датам (40, 45, 50, 55, 60 и т.д.), к профессиональным и государственным праздникам (День учителя, День бухгалтера, Международный женский день 8 Марта, День защитника отечества 23 февраля, День юриста)	100
3)	Премияльная выплата к Новому году	20 000,00 руб.

Примечания:

* При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) директору Центра - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям директора, главному бухгалтеру - приказом директора Центра в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

**Перечень условий,
при которых сотруднику может быть оказана материальная помощь**

№ п/п	Перечень условий
1	Длительная тяжелая болезнь сотрудника (подтвержденная медицинскими документами)
2	Расходы на операцию работнику (подтвержденные медицинскими документами)
3	Потеря крова или утрата значительной части имущества, вследствие пожара, аварии или других бедствий, не носящих массовый характер.
4	Смерть ближайшего родственника (супруг (а), родители, дети)
5	Расходы на приобретение лекарств (подтвержденные медицинскими документами)
6	На оздоровление сотрудников
7	К отпуску
8	При рождении ребенка
9	В связи с трудным финансовым положением
10	К календарным праздникам (Международный женский день 8 Марта, День защитника отечества 23 февраля, Новый год)
11	При вступлении сотрудника в брак
12	При выходе сотрудника на пенсию
13	К юбилейным датам (40, 45, 50, 55, 60 и т.д.)
14	К профессиональным праздникам (день главного бухгалтера России, день учителя России, день юриста, День тренера)

Размеры и порядок оказываемой материальной помощи

Размер материальной помощи находится в полной компетенции директора. Выплата материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда и не может превышать 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей.

Из фонда оплаты труда Центра может быть оказана материальная помощь не более 2-х раз в год. Оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи принимается решением комиссии и согласовывается с представительным органом работников. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Центра на основании письменного заявления работника.

Из фонда оплаты труда один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.

При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения показателя «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ»
на выплату надбавок стимулирующей части фонда оплаты труда
МБУДО "ЦВР "Радуга"

за _____ 20__ года

N п/п	Фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность	Наименование группы (объединение)	Фактическое число обучающихся в группе $O_{\text{факт } i}$	Плановое число обучающихся в группе (согласно документам учреждения) $O_{\text{макс } i}$	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ <1> $V_{\text{пед}}$	Размер стимулирующей выплаты за расчетный месяц <2> (СВ)

<1> $V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}$, если $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%$, то $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} - 0$ Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата не начисляется

<2> $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, размер стимулирующей выплаты рассчитывается по формуле: $СВ = ДО \cdot V_{\text{пед}}$