

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной  
организацией  
МАУДО ДДТ г. Балтийска

УТВЕРЖДАЮ:  
И.о. директора МАУДО ДДТ г. Балтийска

\_\_\_\_\_ Т.А. Мильченко  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 год

\_\_\_\_\_ О.В. Латышева  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 год

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **об оплате труда работников МАУДО ДДТ г. Балтийска**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАУДО ДДТ г. Балтийска (далее – Положение) разработано в соответствии с:
- 1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - 1.1.2. Законом РФ «Об образовании»;
  - 1.1.3. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»(в ред. Приказа Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н);
  - 1.1.4. Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.03.2009 г. № 06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования»;
  - 1.1.5. Постановлением Правительства Калининградской области от 28.01.2009 г. № 18 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда» (в ред. Постановлений Правительства Калининградской области от 30.09.2011 N 737, от 09.09.2013 N 670, от 25.03.2015 N 151, от 24.07.2017 N 383, от 29.03.2022 N 156);
  - 1.1.6. Приказом Министерства образования Калининградской области от 22 января 2009 г. № 62/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования» (в ред. Приказа Министерства образования Калининградской области от 31.12.2013 N 1321/1);
  - 1.1.7. Постановлением администрации Балтийского муниципального района от 19.07.2022 г. № 545 «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования «Балтийский городской округ» «Профилактика правонарушений в Балтийском городском округе на 2022-2026 годы»;
  - 1.1.8. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на

2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол N 10пр)

1.1.9. нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;

1.1.10. иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАУДО ДДТ г. Балтийска (далее – ДДТ), порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации:

1.2.1. установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням,

1.2.2. установления размеров окладов (должностных окладов) педагогам дополнительного образования в зависимости от количества часов, согласно учебному плану по каждой группе,

1.2.3. выплат компенсационного и стимулирующего характера всем категориям работников.

1.3. Положение утверждается руководителем учреждения (далее – директор) по согласованию с органом первичной профсоюзной организации ДДТ.

1.4. Система оплаты труда работников ДДТ включает в себя размеры окладов (базовых, должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

1.5. Система оплаты труда работников ДДТ установлена с учетом:

1.5.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.5.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.5.3. государственных гарантий по оплате труда;

1.5.4. минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

1.5.5. количества учащихся, количества часов, согласно учебному плану по каждой группе (для педагогов дополнительного образования);

1.5.6. перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях;

1.5.7. перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях;

1.5.8. иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;

1.5.9. рекомендаций Калининградской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.5.10. мнения представительного органа первичной профсоюзной организации ДДТ;

1.5.11. локальных актов ДДТ, содержащих нормы трудового права;

1.5.12. настоящего Положения.

1.6. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

1.6.1. базовый оклад:

– для работников, отнесенных по должности к ПКГ: минимальный оклад по соответствующей ПКГ, для расчета должностного оклада работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую ПКГ, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее – базовый оклад);

1.6.2. должностной оклад:

– для работников, отнесенных по должности к ПКГ равен базовому окладу;

– для педагогов дополнительного образования: фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за

календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, зависящий от базового оклада, повышающего коэффициента за направленность программы, повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога дополнительного образования, повышающего коэффициента за педагогический стаж.

1.6.3. заработная плата – оплата труда работника в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, состоящая из должностного оклада, а также компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат), далее – заработная плата;

1.6.4. штатный работник – работник, принятый на должность, утвержденную в штатном расписании (Приложение №9), с которым заключается трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор.

1.7. Заработная плата работников ДДТ не может быть меньше установленной в соответствии с законодательством минимальной заработной платы при условии сохранения нормы часов рабочего времени, объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

## **2. Источники формирования фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников ДДТ формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться ДДТ на выплаты стимулирующего характера.

2.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться ДДТ на выплаты стимулирующего и социального характера, если иное не установлено законодательством.

## **3. Направления расходования средств по оплате труда**

Оплата труда производится в пределах имеющихся средств по следующим направлениям:

3.1. Заработная плата, начисленная работникам за отработанное время.

3.2. Оплата ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпусков.

3.3. Выплата компенсации за неиспользованный отпуск.

3.4. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях (при получении образования соответствующего уровня впервые).

3.5. Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку или повышение квалификации.

3.6. Оплата на период направления работника в командировку.

3.7. Оплата работникам за дни отдыха, предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случаях, установленных законодательством.

3.8. Оплата за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемые работникам-донорам крови.

3.9. Почасовая форма оплаты труда.

3.10. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в соответствии с действующим законодательством.

3.11. Другие виды оплаты труда и прочие выплаты в соответствии с законодательством.

#### **4. Основные условия оплаты труда**

- 4.1. ДДТ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры базовых окладов, должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования (без ограничения их максимальными размерами).
- 4.2. Базовые оклады работников, отнесенных по должности к ПКГ, и педагогов дополнительного образования устанавливаются директором в соответствии с п. 1.6.1. настоящего Положения.
- 4.3. Распределение должностей по ПКГ утверждается директором в локальном акте ДДТ «Отнесение должностей МАУДО ДДТ г. Балтийска к профессиональным квалификационным группам» (Приложение № 2).
- 4.4. Размеры должностных окладов педагогов дополнительного образования утверждаются директором в локальном акте ДДТ «Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс» (Приложение № 3).
- 4.5. Размеры должностных окладов работников (кроме педагогов дополнительного образования) утверждаются директором в локальном акте ДДТ «Размеры окладов по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам» (Приложение № 4).
- 4.6. Размеры должностных окладов работников, не относящихся к работникам сферы образования, определяются применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.
- 4.7. Должности, не предусмотренные ПКГ, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, по ним устанавливаются базовые оклады и должностные оклады по аналогии с имеющимися должностями.
- 4.8. При расчете должностного оклада работников производится округление: если 1-й знак после запятой больше или равен «5», то должностной оклад работника округляется до целого значения в сторону увеличения; если 1-й знак после запятой меньше «5», то должностной оклад работника округляется до целого значения в сторону уменьшения.
- 4.9. При расчете календарных дней отпуска берется число с тремя десятичными знаками после запятой. При этом если третий знак после запятой больше или равен «5», число округляется в сторону увеличения.
- 4.10. В ДДТ производится индексация заработной платы на основании ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы». Индексация — это повышение базовых окладов всех сотрудников организации на определенный коэффициент. Может производиться повышение базовых окладов отдельных категорий работников по различным основаниям. Основания: рост потребительских цен на товары и услуги; повышение минимальной заработной платы в регионе, необходимость достижения установленных индикативных показателей по заработной плате отдельных категорий работников и другие, установленные определенным порядком. Индексация заработной платы, повышение базовых окладов отдельных категорий работников производится на основании приказа директора.
- 4.11. С целью эффективного использования денежных средств при расчете средней заработной платы педагогических работников учитывается средняя численность в зависимости от количества отработанных дней данной категории работников.

#### **5. Выплаты компенсационного характера**

- 5.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Виды, размеры и условия компенсационных выплат утверждаются директором в локальном акте «Положение о компенсационных выплатах работникам МАУДО ДДТ г. Балтийска» (Приложение № 5).

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

5.4. В ДДТ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

5.4.1. за совмещение должностей (профессий);

5.4.2. за расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ);

5.4.3. за увеличение объема выполняемой работы по вакантной должности или временно отсутствующих работников;

5.4.4. за неблагоприятные условия труда;

5.4.5. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.4.6. за работу в ночное время;

5.4.7. другие доплаты и надбавки обязательного характера.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к конечному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценивать результативность и качество работы.

6.2. Виды, размеры и условия выплат стимулирующих выплат утверждаются директором в локальном акте «Положение о стимулирующих выплатах работникам МАУДО ДДТ г. Балтийска» (Приложение № 6).

6.3. В ДДТ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

6.3.1. за непрерывный стаж работы в учреждении;

6.3.2. за наличие звания, награды;

6.3.3. за интенсивность и высокие результаты труда;

6.3.4. за качество выполняемых работ;

6.3.5. за выполнение особо важных и срочных работ;

6.3.6. премиальные выплаты по итогам работы;

6.3.7. за сложность и напряженность работы.

6.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются к базовым, должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах к базовым, должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

6.5. На стимулирующие выплаты могут использоваться средства экономии фонда оплаты труда (по вакантным должностям, временно отсутствующим работникам и т.д.).

6.6. Максимальными размерами стимулирующие выплаты не ограничены.

## **7. Выплаты социального характера**

7.1. За счет средств, направляемых на оплату труда в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, а также за счет средств от приносящей доход деятельности может производиться выплата материальной помощи в следующих случаях:

7.1.1. при стихийном бедствии;

7.1.2. при заболевании;

7.1.3. в случае смерти ближайших родственников;

7.1.4. в связи с тяжелым (трудным) материальным положением и иных случаях острой нужды в денежных средствах;

7.1.5. по другим, подтвержденным документально, уважительным причинам.

7.2. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется директором, но не может быть более двух должностных окладов в год. Основанием для выплаты материальной помощи является личное заявление работника на имя директора и ходатайство профсоюзного комитета.

7.3. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана ближайшим родственникам работника. Основанием для выплаты является заявление ближайшего родственника работника на имя директора и приказ директора.

7.4. На выплаты социального характера могут использоваться средства экономии фонда оплаты труда (по вакантным должностям, временно отсутствующим работникам и т.д.).

## **8. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера**

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

8.2. Стимулирующие выплаты производятся:

8.2.1. за интенсивность и высокие результаты труда;

8.2.2. за качество выполняемых работ;

8.2.3. за выполнение особо важных и срочных работ;

8.2.4. премиальные выплаты по итогам работы.

8.3. Должностной оклад директора, выплаты компенсационного и стимулирующего характера директора устанавливается в соответствии с требованиями раздела V «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера» Постановления администрации Балтийского муниципального района от 30.01.2017 г. № 16.

8.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором на 10-30 % ниже должностного оклада директора.

8.5. К основному персоналу ДДТ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение дополнительного образования детей.

8.6. Перечень должностей и профессий работников ДДТ, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием и утверждаются директором в локальном акте «Перечень должностей и профессий работников МАУДО ДДТ г. Балтийска, относящихся к основному персоналу» (Приложение № 1).

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Штатное расписание ДДТ составляется в соответствии со структурой ДДТ и Приложением №9, утверждается директором в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих ДДТ.

9.2. Численный состав работников ДДТ должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных для учреждения дополнительного образования детей.

9.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, ДДТ вправе осуществлять привлечение помимо штатных работников других работников на условиях срочного трудового договора.

## **10. Гарантии по оплате труда**

10.1. Заработная плата работников (с учетом премий и иных выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Калининградской области, при условии сохранения нормы часов рабочего времени, объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

## 11. Заключительные положения

11.1. Начиная с 1 января 2010 г. объем средств, направленных на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

11.2. Приложения к Положению об оплате труда работников МАУДО ДДТ г. Балтийска:

Приложение № 1: Перечни должностей и профессий работников МАУДО ДДТ г. Балтийска: относящихся к основному персоналу, относящихся к административно-управленческому персоналу.

Приложение № 2: Отнесение должностей МАУДО ДДТ г. Балтийска к профессиональным квалификационным группам.

Приложение № 3: Определение размера должностного оклада педагогов дополнительного образования, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Приложение № 4: Размеры окладов по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам.

Приложение № 5: Положение о компенсационных выплатах работникам МАУДО ДДТ г. Балтийска.

Приложение № 6: Положение о стимулирующих выплатах работникам МАУДО ДДТ г. Балтийска.

Приложение № 7: Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МАУДО ДДТ г. Балтийска.

Приложение № 8: Оплата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера.

Приложение № 9: Форма штатного расписания.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МАУДО ДДТ  
г. Балтийска

**Перечни должностей и профессий работников МАУДО ДДТ г. Балтийска:  
относящихся к основному персоналу, относящихся к административно-управленческому  
персоналу**

**1. Перечень должностей и профессий работников МАУДО ДДТ г. Балтийска,  
относящихся к основному персоналу**

№№ п/п	Вид экономической деятельности	Должность
1.	«Образование»	Методист
2.		Педагог дополнительного образования
3.		Педагог-психолог
4.		Концертмейстер

**2. Перечень должностей и профессий работников МАУДО ДДТ г. Балтийска,  
относящихся к административно-управленческому персоналу**

1. Директор
2. Заместитель директора по административно- хозяйственной работе
3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4. Главный бухгалтер

**Отнесение должностей МАУДО ДДТ г. Балтийска  
к профессиональным квалификационным группам**  
(далее - ПКГ)

Основание:

- Приказ Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. N 425н "об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (Не нуждается в государственной регистрации. Письмо Минюста России от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ) »(в ред. Приказа Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н);

- Приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам" (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г. N 10191);

- Приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте России 3 апреля 2008 г. N 11452);

- Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. N 11731), (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 г. N 1601н);

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. N 11858)( в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11 декабря 2008 г. N 718н);

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. N 11861)(в ред. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 августа 2008 г. N 417н);

- Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367 (ред. От 18.07.2007) «О принятии и введение в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94» (вместе с «Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» ОК 016-94) (дата введения 01.01.1996);

- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.03.2009 г. № 06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования»;

- Положение об оплате труда работников МАУДО ДДТ г. Балтийска.

### 1. Перечень должностей, отнесенных к ПКГ должностей работников образования

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н

Квалификационный уровень	№№ п/п	Должности
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>		
II	1	Концертмейстер
	2	Педагог дополнительного образования
III	3	Методист
	4	Педагог-психолог

### 2. Перечень должностей, отнесенных к ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н

Квалификационный уровень	№№ п/п	Должности
<b>ПКГ служащих <i>первого</i> уровня</b>		
I	1	Секретарь
<b>ПКГ служащих <i>второго</i> уровня</b>		
I	2	Администратор
II	4	Заведующий хозяйством
<b>ПКГ служащих <i>третьего</i> уровня</b>		
I	5	Бухгалтер
	6	Специалист по кадрам
	8	Экономист

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 г. № 342н

Квалификационный уровень	№№ п/п	Должности
<b>ПКГ Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"</b>		
III	1	Системный администратор

Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №570

ПКГ	звено	Должности
<b>2 ПКГ Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена</b>		
2	среднее	Культурорганизатор

### 3. Перечень должностей, отнесенных к ПКГ профессий рабочих

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н  
Приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. N 121н

Квалификационный уровень	№№ п/п	Должности
<b>ПКГ профессий рабочих <i>первого</i> уровня</b>		
I	1	Дворник
	2	Машинист (кочегар) котельной
	3	Сторож
	4	Уборщик служебных помещений
	5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
	6	Вахтер

### Определение размера должностного оклада педагогов дополнительного образования, непосредственно осуществляющих учебный процесс

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (педагог дополнительного образования), предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и зависит от:

- образования;
- направленности программы дополнительного образования;
- квалификационной категории.

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

$$ДО = БО + БО \times K_k + БО \times K_n + K_o \times H, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

БО – базовый оклад (за нагрузку) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$K_k$  – повышающий коэффициент, зависящий от квалификационной категории: первая – 1,10; высшая – 1,15;

$K_n$  – повышающий коэффициент, зависящий от направленности (вида деятельности) образовательной программы:

Для программ технической направленности	0,20
Для программ естественнонаучной направленности	0,18
Для программ художественной направленности	0,15
Для программ туристско-краеведческой направленности	0,18
Для программ социально-педагогической направленности	0,15

$K_o$  – повышающий коэффициент зависящий от уровня образования педагогического работника: высшее педагогическое – 1000, иное – 0;

H – ставка (нагрузка) педагогического работника на одной программе.

В случае, если у педагога несколько программ, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = ДО + ДО_1 + ДО_2 + \dots + ДО_n$$

**Размеры окладов по должностям, отнесенным  
к профессиональным квалификационным группам**

1. Размеры окладов по должностям, отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	№	Должности	Базовый оклад (руб.)
1	2	3	6
II	1	Концертмейстер	19500
		педагогов дополнительного образования	19500
III	2	Методист	21500
		Педагог-психолог	21500

2. Размеры окладов по должностям, отнесенным к ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	№№ п/п	Должность, квалификация	Должностной оклад (руб.)
I	1	Секретарь	17 000
II	3	Культурорганизатор	17 200
	4	Администратор	17 200
	2	Заведующий хозяйством	17 500
III	3	Системный администратор	18 000
	4	Экономист	20 500
	5	Бухгалтер	20 500
	6	Специалист по кадрам	20 500

3. Размеры окладов по должностям, отнесенным к ПКГ профессий рабочих

Квалификационный уровень	№№ п/п	Должность, квалификация	Должностной оклад (руб.)
I	1	Вахтер	15 140
	2	Дворник	15 140
	3	Машинист (кочегар) котельной	15 140
	4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	15 140
	5	Сторож	15 140
	6	Уборщик служебных помещений	15 140

**Положение  
о компенсационных выплатах работникам МАУДО ДДТ г. Балтийска**

**1. Общие положения**

1.1. Основания установления выплат стимулирующего характера:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» »(в ред. Приказа Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н);
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»(в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 17 сентября 2010 г. N 810н);
- Федеральные, региональные, муниципальные нормативно-правовые акты, регулирующие установление оплаты труда работников;
- Положение об оплате труда в МАУДО ДДТ г. Балтийска.

1.2. Размеры выплат стимулирующего характера в зависимости от вида выплаты могут устанавливаться в процентном отношении к установленным окладам (базовым окладам, должностным окладам, ставкам) работников или в абсолютных размерах.

1.3. В МАУДО ДДТ г. Балтийска проводится **специальная оценка условий труда** в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и устанавливаются приказом директора.

1.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## 2. Перечень выплат компенсационного характера:

<b>№№ п/п</b>	<b>Наименование доплат и надбавок</b>	<b>Период</b>	<b>Кому</b>	<b>Размер</b>	<b>Основание</b>
2.1.	<b>За совмещение должностей (профессий)</b>	На период совмещения	Всем категориям персонала в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника – всех видов отпуска, по болезни	До 100 %	- Трудовой кодекс РФ, ст. 151; - Постановление Правительства РФ от 10.03.2009 № 216; - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.10.2008 г. № 598
2.2.	<b>За расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ)</b>	На период проведения работ	Всем категориям персонала в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника – всех видов отпуска, по болезни	До 100 %	- Трудовой кодекс РФ, ст. 151; - Приказ Министерства финансов РФ от 30.10.2008 г. № 120; - Постановление Минтруда РФ от 04.03.1993 г. № 48
2.3.	<b>За выполнение работ различной квалификации</b>	На период проведения работ	Работникам, выполняющим работы различной квалификации в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника – всех видов отпуска, по болезни	До 100 %	- Трудовой кодекс РФ, ст. 150; - Приказ Министерства финансов РФ от 30.10.2008 г. № 120
2.4.	<b>За неблагоприятные условия труда (работа по хлорированию воды и приготовлению дезинфекционных растворов с их применением)</b>	На период проведения работ	Работникам – согласно перечню работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда	По результатам аттестации рабочих мест – до 12%	-Трудовой кодекс, ст. 147; - Приказ Рособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат»
2.5.	<b>За работу в выходные и нерабочие праздничные дни</b>	На период работы	Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	**	- Трудовой Кодекс РФ, ст.153
2.6.	<b>За работу в ночное время</b>	На период работы	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22-00 до 06-00)	35%	- Трудовой кодекс РФ, ст. 154; - Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554
2.7	<b>За работу в сверхурочное время</b>	На период работы	Работникам, привлеченным к работе в сверхурочное время.	***	- Трудовой Кодекс РФ, ст.152

\*\* - В размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- В размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

\*\*\* - Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (с учётом компенсационных и стимулирующих выплат).

### 3. Условия выплат компенсационного характера.

3.1. Доплата за **совмещение профессий (должностей)** устанавливается, если работнику поручается дополнительная работа по другой профессии (должности).

3.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем **расширения зон обслуживания** или увеличения установленного ему объема работы. В этом случае работнику устанавливается доплата за расширение зон обслуживания.

3.3. Доплата за **исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. При этом работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.4. Размер доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за **неблагоприятные условия труда** устанавливаются по результатам **специальной оценки условий труда** лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренным перечнем, и начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

3.6. Оценка условий труда производится ежегодно, на момент тарификации на новый учебный год путем экспресс-оценки состояния условий труда.

3.7. Повышенная оплата **за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекавшимся к работе (дежурству) в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

4.16. Каждый час **работы в ночное время** (с 22 часов до 06 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Положение  
о стимулирующих выплатах работникам МАУДО ДДТ г. Балтийска**

**1. Общие положения**

1.1. Основания установления выплат стимулирующего характера:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (в ред. Приказа Минтруда РФ от **20.02.2014 N 103н**);
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.03.2009 г. № 06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования»;
- Приказ Министерства образования Калининградской области от 22 января 2009 г. № 62/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования» (в ред. Приказа Министерства образования Калининградской области от 31.12.2013 N 1321/1);
- Федеральные, региональные, муниципальные нормативно-правовые акты, регулирующие установление оплаты труда работников;
- Положение об оплате труда в МАУДО ДДТ г. Балтийска.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются к базовым, должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах к базовым, должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

1.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора.

1.4. Максимальными размерами стимулирующие выплаты не ограничены.

1.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## 2. Перечень стимулирующих выплат.

### 2.1 Звания, награды.

№№ п/п	Наименование выплат	В % к 1 ст. базового оклада	Фиксированная сумма (руб.)	Регулярность выплаты
2.1.1.	За наличие ученой степени	20%		Ежемесячно
2.1.2.	За звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и т.п.		2000	Ежемесячно
2.1.3.	За знак «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения»		1000	Ежемесячно
2.1.4.	За награждение детского коллектива званием «Образцовый детский коллектив»	10%		Ежемесячно
2.1.5	За награждение грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации		2000	Единовременно, при получении
2.1.6	За награждение грамотой Министерства образования Калининградской области		1000	Единовременно, при получении
2.1.7	За звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»		1000	Ежемесячно

- стимулирующие выплаты по итогам работы, установленные в процентах, производятся к базовому или должностному окладу на основании приказа директора, при наличии денежных средств.

### 2.2 Выполнение работ, непосредственно не входящих в круг должностных обязанностей работника МАУДО ДДТ г. Балтийска.

№№ п/п	Наименование выплат	В % к базовому окладу
2.2.1.	За руководство отделом	До 30%
2.2.2.	За организацию работы по ГО и ЧС, ОТ, АТЗ, ПБ	До 30%
2.2.3.	За организацию работы оздоровительных лагерей, трудовых объединений в каникулярное время	До 100%
2.2.4.	За работу по расширению материально-технической базы МАУДО ДДТ г. Балтийска	До 100%

### 2.3. Результативность педагогической деятельности.

2.3.1. Итоги результативности подводятся на основании показателей качества, утвержденных директором в локальном акте «Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МАУДО ДДТ г. Балтийска.

2.3.2. Перечень критериев показателей качества педагогических работников:

№ критерия	Наименование критерия	Показатели качества
<u>1 критерий</u>	Эффективность организации учебной	1.1. Стабильность контингента обучающихся. 1.2. Достижения обучающихся.

	деятельности	1.3. Результативность предпрофильной подготовки по итогам прошедшего учебного года
<u>2 критерий</u>	Эффективность организации воспитательной деятельности	2.1. Работа с одаренными детьми. 2.2. Работа с детьми-инвалидами. 2.3. Работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. 2.4. Проектная, учебно-исследовательская деятельность. 2.5. Участие в массовых воспитательных мероприятиях.
<u>3 критерий</u>	Эффективность научно-методической деятельности	3.1. Уровень научно-методической работы. 3.2. Личные достижения педагога.
<u>4 критерий</u>	Отзывы о деятельности	4.1. Отзывы о деятельности обучающихся. 4.2. Отзывы о деятельности педагога.

2.3.3. Выполнение особо важных и срочных работ – до 100 %.

2.3.4. Сложность и напряженность работы – до 100 %.

2.3.5. Получение дополнительного образования по направлениям деятельности; обучение иностранному языку – до 100%

2.3.6. Стимулирующие надбавки к должностным окладам педагогических работников, в зависимости от педагогического стажа работы: от 2-5 лет – 3%; свыше 5-10 лет – 5%; свыше 10 лет – 8%;

#### **2.4. Результативность деятельности педагогических и других работников учреждения:**

2.4.1. Интенсивность и высокие результаты труда.

2.4.2. Качество выполняемых работ, качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.4.3. Выполнение особо важных и срочных работ.

2.4.4. Сложность и напряженность работы.

#### **2.5. Премии по итогам работы.**

2.5.1. Премирование работников производится по результатам труда, с целью дальнейшего повышения его эффективности и качества, заинтересованности работников в конечном результате работы.

2.5.2. Премирование работников может производиться по следующим показателям:

- высокое качество выполненных работ;
- оперативное и качественное выполнение заданий руководителя;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- внедрение технических средств обучения, новых информационных технологий и средств вычислительной техники в учебный процесс, создание программного обеспечения;
- достижения в развитии материально-технической базы, развитие связей с органами образования, школами, предприятиями и др.;
- активное участие и большой вклад в проведение организационно-методических и хозяйственных мероприятий;
- достигнутые успехи и большую проделанную работу по итогам ее выполнения (по итогам участия в мероприятиях, учебного года и др.);
- выполнение срочных и дополнительных работ по устранению неблагоприятных условий труда на рабочих местах, участие в ремонте оборудования и инвентаря, качественное выполнение ремонтных работ;
- качественная подготовка зданий и отдельных помещений ДДТ к новому учебному году;
- подготовка объектов к зимнему сезону;
- оперативная и эффективная работа в условиях аварийных ситуаций;

- профессионализм, оперативность и отличные результаты при выполнении должностных обязанностей;
  - результаты проделанной работы, принесшей учреждению экономический эффект;
  - результаты проведенных государственными органами проверок;
  - другие виды индивидуальных поощрений.
- 2.5.3. Премирование работников осуществляется по решению директора на основании приказа.
- 2.5.4. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, включаются в средний заработок работников и учитываются при расчетах, связанных с оплатой труда.
- 2.5.5. Премирование может производиться также в следующих случаях:
- в связи с персональными юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70-летием и т.д.);
  - юбилейными датами работы в ДДТ (20,25,30-летием и т.д.);
  - государственными, ведомственными, региональными наградами;
  - участников Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц в связи с праздничными датами, связанными с ВОВ;
  - в связи с выходом на пенсию сотрудников, проработавших длительное время в ДДТ (20 и более лет) с учетом конкретного вклада работника в деятельность ДДТ;
  - при увольнении после длительного срока работы в ДДТ (20 и более лет);
  - в других случаях в целях индивидуального поощрения отдельных работников.
- 2.5.6. Премии, указанные в п. 2.5.5, могут выплачиваться всем работникам, в том числе, находящимся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком до 3-х лет, а также в длительных отпусках сроком до 1 года, при наличии финансовых средств.
- 2.5.7. Премирование работников ДДТ максимальными размерами не ограничивается и производится из средств бюджета, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Источники и размеры указанных выплат определяются в каждом конкретном случае приказом директора.

### **3. Условия назначения стимулирующих выплат.**

- 3.1. Выплаты устанавливаются приказом директора.
- 3.2. Выплаты устанавливаются к базовым, должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах.
- 3.3. Выплаты могут устанавливаться на год, на три месяца, на один месяц и разовые.
- 3.4. Выплаты не начисляются за дни пребывания работника на больничном, в командировке, на курсах повышения квалификации или в отпуске.
- 3.5. Выплаты не начисляются в случае не предоставления педагогом Таблицы качества в установленные сроки.
- 3.6. Выплаты не начисляются работникам в случае невыполнения ими распоряжений руководителя учреждения, некачественного выполнения порученной работы, халатного отношения к своим обязанностям, а также работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.
- 3.7. Выплаты могут сниматься с работников:
- за халатное отношение к своим обязанностям;
  - за невыполнение распоряжений руководителя учреждения;
  - за некачественное выполнение порученной работы;
  - за снижение уровня посещаемости детей в объединении;
  - за несвоевременное и некачественное оформление установленной документации;
  - за совершение действий, не соответствующих званию педагога и работника учреждения образования.
- 3.8. Выплаты производятся за счет средств бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности

- 3.9. На стимулирующие выплаты могут использоваться средства экономии фонда оплаты труда (по вакантным должностям, временно отсутствующим работникам и т.д.).
- 3.10. При недостаточности либо отсутствии соответствующих средств стимулирующие выплаты могут быть приостановлены, произведены в неполном объеме либо отменены на основании приказа директора.
- 3.11. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 Постановления администрации Балтийского муниципального района от 30.01.2017 г. № 16
- 3.12. Стимулирующий фонд (от 25 до 40 %) может быть определен по отдельным категориям работников. При условии выполнения целевых показателей по заработной плате педагогических работников, стимулирующий фонд, предусмотренный для данной категории работников, может направляться на стимулирование других категорий работников.

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников  
МАУДО ДДТ г. Балтийска

<b>ФИО педагога</b>	<b>Объединение</b>	<b>Период отчета</b>	<b>Подпись педагога</b>

**Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МАУДО ДДТ г. Балтийска**

Показатели качества.

№№ п/п	Показатели	Позиция оценивания	Уровень	Шкала оценивания			Доказательная база (дата, наименование, результат при наличии подтверждающего документа, обязательны фамилии, имена участников и призеров, первый лист Положения с печатью организаторов – кроме конкурсов, проводимых по линии Министерства образования)
				Балл	Кол- во	Общий балл	
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. 1 критерий</b> <span style="float: right;"><b><i>Эффективность организации учебной деятельности</i></b></span>							
<b>1.</b>	Достижения учащихся	1.1.1. Участие	ДДТ	0,3			
			Округ	1			
			Регион	2			
			РФ, междун.	3			
		1.1.2. Призеры II, III степени, дипломанты, лауреаты, специальные призы	ДДТ	0,5			
			Округ	2			
			Регион	4			
			РФ, междун.	6			
		1.1.3. Победители: призеры – I место, лауреаты I степени, дипломы I степени	ДДТ	1			
			Район	3			
			Регион	6			
			РФ, междун.	8			
1.	Результативность предпрофильной подготовки по итогам прошедшего учебного года	1.2.1. Выбор профессии по профилю обучения (только сентябрь)	СУЗы	1			
			ВУЗы	2			
<b><i>Итого 1 критерий:</i></b>							
<b>2. 2 критерий</b> <span style="float: right;"><b><i>Эффективность организации воспитательной деятельности</i></b></span>							
<b>2.</b>	Работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (при заполнении доказательной базы указывать только класс)	2.1.1. Привлечение детей, состоящих на учете:	Внутри-школьном	2			
			В ИДН	3			
		2.1.2. Привлечение детей из	Работа с классом	5			

и ОО)	классов коррекции	коррекции					
	2.1.3. Привлечение детей из семей, состоящих на учете в КДН		2				
	2.1.4. Привлечение детей инвалидов от 5 до 18 лет	Индивидуально, в группах	2				
2. Проектная, учебно-исследовательская деятельность	2.2.1. Написание и реализация проектов	ДДТ	0,3				
		Район	0,5				
		Регион	1				
		РФ, междун.	2				
	2.2.2. Призеры в конкурсах проектов: II, III степени, дипломанты, специальные призы	ДДТ	0,5				
		Округ	1				
		Регион	2				
		РФ, междун.	4				
	2.2.3. Победители, лауреаты в конкурсе проектов	ДДТ	1				
		Район	2				
		Регион	4				
		РФ, междун.	8				
2. Организация массовых мероприятий	2.3.1. Участие педагога в организации массовых мероприятий	ДДТ	0,5				
		Район	1				
		Регион	2				
		РФ, междун.	4				
	2.3.2 Организация и проведение массового мероприятия	ДДТ	1				
		Район	3				
		Регион	5				
		РФ, междун.	8				
	<b>Итого 2 критерий:</b>						
	<b>3. 3 критерий</b>			<b>Эффективность учебно-методической деятельности</b>			
3. Уровень учебно-методической работы	3.1.1. Публикации методических разработок	ДДТ	1				
		Район	2				
		Регион	3				
		РФ, междун.	5				
	3.1.2. Выступления на семинарах, конференциях, демонстрация мастер-классов	ДДТ	1,5				
		Район	3				
		Регион	6				
		РФ, междун.	8				
	3.1.3. Участие в работе аттестационных, экспертных комиссий, в составе жюри	ДДТ	1				
		Район	3				
		Регион	6				

			РФ, междуна.	8				
		3.1.4. Публикации в СМИ	Интернет ресурсы	0,3				
			БМР	1				
			Регион	2				
			РФ, междуна.	3				
		3.1.5. Участие в тренингах, семинарах, конференциях	ДДТ	0,5				
			Район	1				
			Регион	1,5				
			РФ, междуна.	2				
			Родители	3				
3.	Сотрудничество в рамках сетевого взаимодействия	3.2.1. Наличие утвержденных программ, планов, мероприятий	Образовательные программы	3				
			Проектная деятельность	2				
			Воспитательные мероприятия	1				
3.	Личные достижения педагога	3.3.1. Участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях	ДДТ	0,3				
			Район	0,5				
			Регион	1				
			РФ, междуна.	2				
		3.3.2. Призеры II, III степени, дипломанты, специальные призы	ДДТ	0,5				
			Район	1				
			Регион	2				
		3.3.3. Победители: лауреаты I степени, дипломы I степени	РФ, междуна.	4				
			ДДТ	1				
Район	2							
		Регион	4					
		РФ, междуна.	8					
3.	Другое							
		<b>Итого 3 критерий:</b>						
<b>4. 4 критерий</b>			<b>Отзывы о деятельности</b>					
4.	Отзывы о деятельности объединения	4.1.1. В СМИ	Район	1				
			Регион	2				
			РФ, междуна.	3				
		4.1.2. Книги, брошюры, журналы	Район	1				
			Регион	2				
			РФ, междуна.	3				

4.	Отзывы о деятельности педагога	4.2.1. В СМИ	Район	1			
			Регион	2			
			РФ, междун.	3			
		4.2.2. Книги, брошюры, журналы	Округ	1			
			Регион	2			
			РФ, междун.	3			
4.	<i>другое</i>						
		<b>Итого 4 критерий:</b>					
<b>Общий балл по 4 критериям:</b>							
<b>5. 5 критерий      Эффективность ведения и предоставления установленной документации, выполнение муниципального задания</b>							
5	Своевременность подачи документов			Снять баллы			
1							
5	Качество оформления			Снять баллы			
2							
5	Выполнение муниципального задания	Посещаемость объединения менее 80%		Снять баллы			
3							
				<b>Итого 5 критерий:</b>	Снять баллы		
<b>«Общий балл по 4 критериям» минус «Итого 5 критерий» → Итого ОБЩИЙ БАЛЛ:</b>							
Председатель экспертной комиссии:							
Секретарь экспертной комиссии:							
Член комиссии:							
Дата:							

**Правила заполнения таблицы.**

1.1. Отчетный период: **ежемесячно.**

1.2. **Дата сдачи: 22 числа отчетного (текущего) месяца.**

1.3. В 8 колонке таблицы «Доказательная база» указываются дата, наименование, результат при наличии подтверждающего документа, обязательны фамилии, имена участников и призеров. Прикладывается первый лист Положения с печатью организаторов, кроме конкурсов, на которые участники направляются по линии МАУДО ДДТ г. Балтийска.

**1. Правила проведения экспертизы предоставленных Показателей качества.**

1.4. Педагоги предоставляют Показатели качества в методический кабинет МАУДО ДДТ г. Балтийска в указанные сроки (см. п. 1.1, 1.2). Отчетный документ должен быть подписан работником.

1.5. 5 критерий заполняется заместителем директора по УВР. При несвоевременном предоставлении и некачественном оформлении документации баллы отнимаются от 1 до 10 от общей суммы баллов по четырем критериям, по решению экспертной комиссии.

1.6. Заседание экспертной комиссии проводится с 23 по 25 число текущего месяца. Предложения экспертной комиссии выносятся на заседание Управляющего совета.

1.7. Заседание Управляющего совета по установлению стимулирующих выплат проводится ежемесячно с 25 по 30 число отчетного месяца.

**2. Условия начисления (не начисления) стимулирующих выплат.**

3.1. Выплаты устанавливаются приказом директора на основании решения Управляющего совета ежемесячно в соответствии с отчетными периодами.

3.2. Выплаты устанавливаются от 1 ставки должностного оклада.

3.3. Педагогическим работникам, отсутствовавшим на работе по служебным целям (курсы повышения квалификации, командировки и т.д.), выплаты производятся за полный месяц в том случае, если за дни отсутствия не выплачивается средний заработок.

3.4. Выплаты не начисляются за дни пребывания работника на больничном или в отпуске.

3.5. Выплаты не начисляются в случае не предоставления педагогом Показателей качества в установленные сроки.

3.6. Выплаты могут не устанавливаться или сниматься с работников:

- за халатное отношение к своим обязанностям;
- за невыполнение распоряжений руководителя учреждения;
- за некачественное выполнение порученной работы;
- за совершение действий, не соответствующих званию педагога;
- за несвоевременное и некачественное оформление установленной документации;
- за невыполнение муниципального задания (низкую посещаемость объединения).

### Оплата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

Оплата труда директора МАУДО ДДТ г. Балтийска (Выписка из Постановления администрации Балтийского муниципального района от 30.01.2017 г. № 16 «О внесении изменений в постановление администрации БМР от 20 октября 2015 года №562 и признании утратившим силу постановления администрации БМР от 20 апреля 2016 года №163»)

Раздел V «УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА»:

5.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом) (дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту)), заключаемым с Учредителем, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости Учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного Учреждения.

5.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$D_{op} = D_{оср} \times K$ , где:

$D_{op}$  – должностной оклад руководителя Учреждения;

$D_{оср}$  – средняя величина должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$K$  – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю Учреждения.

5.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации вследствие увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательной организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективному контракту), предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада руководителя.

5.6. Порядок и условия выплаты персонального повышающего коэффициента (коэффициента кратности) руководителю Учреждения устанавливаются нормативно-правовым актом Учредителя.

Коэффициент кратности зависит от группы по оплате труда руководителей Учреждений, определяемой в соответствии с Приложением №2 к Постановлению Администрации БМР №16 от 31.01.2017.

Повышающие коэффициенты, соответствующие группам по оплате труда руководителей, имеют следующие значения:

1-я группа – коэффициент до 2,5;

2-я группа – коэффициент до 2,0;

3-я группа – коэффициент до 1,5.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4 в трудовом договоре (эффективном контракте) в зависимости от группы кратности по оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений дополнительного образования.

5.8. Руководителю Учреждения устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в зависимости от общего стажа трудовой деятельности в Учреждении (отрасли):

Рекомендуемые размеры надбавки к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Стаж работы	Размер надбавки в процентах
от 1 года до 5 лет	до 5 %
от 5 лет до 10 лет	до 6 %
свыше 10 лет	до 8 %

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентах от оклада (базового оклада, должностного оклада, ставки), при наличии финансовых средств.

5.9. Премирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с Приложением №6 к настоящему Положению.

5.10. Перечень показателей оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения и критерии их оценки установлены в Приложении №7 к настоящему Положению.

5.11. Оценка выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения осуществляется комиссией, создаваемой Учредителем. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по оценке выполнения целевых показателей (Приложение №5 к настоящему Положению), структура комиссии определяется в соответствии с Приложением №6 к настоящему Положению.

5.12. При наличии финансовых средств руководителю Учреждения могут осуществляться следующие выплаты рекомендованного размера:

- единовременная выплата при награждении грамотой Министерства образования Калининградской области (и прочие награды регионального значения) – 1 000 руб.;
- единовременная выплата при награждении грамотой Министерства образования РФ – 2 000 руб.;
- ежемесячная надбавка за наличие нагрудного знака (в сфере образования или культуры) – 1 000 руб.;
- ежемесячная надбавка при наличии почетного звания «Заслуженный...», «Народный...» (и пр. званий Федерального значения) – 2 000 руб.

5.13. Размер должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя, порядок и критерии их выплаты отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте) (дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя Учреждения.

5.14. Трудовой договор с руководителем Учреждения заключается на определенный срок, установленный уставом Учреждения, и не может превышать 5 лет.

5.15. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с [главой III](#) настоящего Положения.

5.16. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, при наличии в Учреждении финансовых средств на их осуществление, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с [главой IV](#) Положения:

1) выплаты за интенсивность (сложность и напряженность) и высокие результаты выплачиваются за увеличение объема работы в связи с началом/окончанием учебного года; увеличение объема работы в период проведения летних оздоровительных лагерей;

работу, связанную с деятельностью базовой площадки. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя Учреждения сроком от 1 месяца до 1 года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена;

2) выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности работы, позволяющих оценить результативность и качество работы (за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности (бухгалтерской, статистической и пр.));

3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа трудовой деятельности в Учреждении (отрасли):

Стаж работы	Размер надбавки в процентах
от 1 года до 5 лет	до 5 %
от 5 лет до 10 лет	до 6 %
свыше 10 лет	до 8 %

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентах от оклада (базового оклада, должностного оклада, ставки) при наличии финансовых средств;

- 4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц производятся с учетом:
- выполнения месячного плана муниципального задания,
  - отсутствия нарушений внутреннего распорядка Учреждения;
  - участия в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся с учетом качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Приложение №9  
к Положению об оплате труда работников МАУДО ДДТ г. Балтийска

**Форма штатного расписания**

Должность	ПКГ/ КУ	Базовый оклад	Должност- ной оклад	Кол-во штатн ых едини ц	Оклады от нагрузки	компенсац ионные выплаты	ИТОГО	Стимулирующие надбавки			ИТОГО надбавки	Всего в месяц, руб. (гр.7+гр.11 )	Средне- месячны й размер оплаты труда за счёт МЗ	Средне- месячны й размер оплаты труда за счёт СЗ	Финанси- рование за счёт МЗ на период	Финанси- рование за счёт СЗ на период	Фонд оплаты труда на период
								Доплата за категорию (стаж)	За почетное звание	Распре д. Стиму ли. На год							
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Должностное отделение1																	
Должность1																	
...																	
Итого должностное отделение1																	
Стимулирую щий фонд																	
Всего должностное отделение1																	
Должностное отделение2																	
Должность1																	
...																	
Итого должностное отделение2																	
Стимулирую щий фонд																	
Всего должностное отделение2																	
...																	
ВСЕГО по штатному расписанию																	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 194817133887330908750860259226673959162107159735

Владелец Латышева Ольга Владимировна

Действителен с 28.04.2026 по 28.04.2027