Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Дом детского творчества» р.п. Мучкапский

ПРИКАЗ

27.01.2017г. № 7

Об утверждении Положения об оплате
труда работников учреждения (в новой редакции)

На основании постановления администрации Мучкапского района № 16 от 18.01.2017 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Мучкапского района»
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения (в новой редакции) согласно приложению № 1

Директор Т.А. Ерохина

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 7 от 27.01.2017
МБОУ ДО «Дом детского творчества»
Директор _____ Т.А.Ерохина

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ ДО «Дом детского творчества

I. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее - Положение), разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Мучкапского районного Совета народных депутатов от 13.10.2016 №286 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мучкапского района Тамбовской области», постановлением администрации района от 20.12.2016 № 688 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского района»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее - организация).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, периоды и условия их установления, начисления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации.

1.4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- мнения представительного органа работников;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Заработная плата работников муниципального учреждения устанавливается трудовым договором.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального бюджета, бюджета Тамбовской области, бюджета района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплата заработной платы производится путём перечисления денежных средств на лицевой счёт Работника: 25 числа – зарплата за 1 половину месяца, 10 числа месяца следующего за расчетным – окончательной расчёт месячной заработной платы.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, выделенных организации на формирование фонда оплаты труда.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

2.1. Должности (профессии) работников организации по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23декабря 2011г.), от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (с изменениями от 11 декабря 2008г.), от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями от 12 августа 2008г.), от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2008 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и

фармацевтических работников», постановлением администрации района от 19.08.2016 г. №621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3000 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3426 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4940 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 5040 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5710 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в организации применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (с изменениями от 31 мая 2011г.);

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаются работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении № 1 к настоящему Положению.

по общеотраслевым должностям служащих (инженер и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями от 12 февраля 2014г.);

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями от 24 ноября 2008г.).

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления.

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного

персонала установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Организация, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации района от 20.12.2016 г. №688 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского района».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организация.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности педагогических работников организации за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- до 0,40 – при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,30 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам организации, которым присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «отличник», «почетный работник» и другие звания по занимаемой должности; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении, устанавливается повышающий коэффициент 0,20.

3.4. Для работников организации за работу в сельской местности, рабочем поселке устанавливается повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в размере 0,25.

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем педагогам дополнительного образования реализующих программы технической направленности, заместителю руководителя, руководителю организации, конкретному высококвалифицированному работнику. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) организации и персональных повышающих коэффициентов

производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 01 мая 2016г.)

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, 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» (с изменениями от 29.06.2016г.);

- за заведование учебными кабинетами и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда.

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах;

- за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- за работу в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, 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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или

в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в данном Положении об оплате труда.

- за организацию работы центра - 25%, устанавливается на основании реализации, при увеличении объединений в центре – 40%
- за работу с электронной почтой - 15%
- за электронный кабинет -15%
- за ведение сайта — 30%
- за сопровождение детей автобусом — 25 %
- за сбор и обработку информации по конкурсной активности — 30%
- за тьюторство -10%
- за музыкальное сопровождение внеурочных мероприятий - 25%
- за разработку и конструирование концертных костюмов — 25% - 30%

- за организацию районных центров — 50%
- за работу с детьми дошкольного возраста -25%
- за составление и работу по авторской программе - 25%
- за техническую направленность в работе -30%
- за художественное оформление учреждения – 20%
- за кабинет - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за контентную фильтрацию - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой;
- за сопровождение звукового и видео оборудования - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой
- за администрирование сети - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой
- за ведение протоколов педагогических советов, общих собраний трудового коллектива - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой.
- за организационную работу с родителями - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой
- за проведение спортивно-массовых мероприятий - устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой
- за работу сложность в работе (увеличение числа детей в группе) устанавливается с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон фиксированной суммой

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников организации, условия их установления, выплаты;

5.1. Для работников организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы (за квартал, год);

премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за качество выполняемых работ устанавливаются на основании предоставленного педагогическим работником самоанализа деятельности за полугодие в соответствии с утвержденными критериями сроком на полугодие.

5.2. В системе оценки результативности профессиональной деятельности всех работников образовательной организации учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, результаты самооценки работников образовательной организации, достижения работников их учащихся и подчиненных, результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

5.3. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности в образовательной организации приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, председателя профкома.

5.4. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых- 1год. Протоколы хранятся у руководителя образовательной организации. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

5.5. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – выплаты производятся с 1 января по 31 августа);
- 2- январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август - выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря.

5.6. Комиссия в установленные сроки проводит в оценочном листе экспертную оценку результативности деятельности за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

5.7. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Комиссия рассматривает представленные материалы для экспертной оценки результативности деятельности 25-30 числа отчетного периода;
- 1 - 3 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- до 8 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

5.8. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

5.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись работнику.

5.10. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

5.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

5.12. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

5.13. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются

на Педагогическом совете, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией

5.14. Порядок определения стимулирующих выплат

- для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками организации. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.
- больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

5.15. Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, устанавливаются организацией самостоятельно и предполагают учитывать:

- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) и др.
- активное участие работников в научно-методической, проектной и творческой деятельности учреждения;
- создание социально-психологического климата в объединении;
- достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- достижение учащимися высоких показателей в обучении по итогам конкурсной активности и мониторинговых исследований;
- подготовка призеров конкурсов.

5.16. Премии по итогам за квартал, год устанавливаются приказом директора

Выплата премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников организации.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются по итогам их выполнения.

VI. Дополнительные стимулирующие выплаты

6.1. За участие в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата

- за участие на муниципальном уровне - 500 рублей в течение года;
- победитель муниципального уровня - 800 рублей в течение года;
- за участие на региональном уровне – 1000 рублей в течение года;
- победитель регионального уровня – 1500 рублей в течение года.

За наличие высшей квалификационной категории – в размере 1000 рублей на срок действия квалификационной категории.

Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат его работы, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда.

Установление выплат стимулирующего характера работникам организации осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VII. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

7.1.Комиссия МБОУ ДО «Дом детского творчества» имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- Устава образовательной организации;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации организации, отчетов, оформление документов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- при ухудшении качества работы в соответствии с критериями оценки работы педагога;
- при разглашении конфиденциальной информации.

7.2. Педагогическим работникам, не имеющим на момент установления стимулирующих выплат квалификационной категории или заключения аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности по вине педагогического работника, стимулирующие выплаты не назначаются.

VIII. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

8.1. Для работников МБОУ ДО «Дом детского творчества» устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

8.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

8.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

8.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;

8.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

8.2. Для работников Учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 8.1. настоящего Положения при наличии фонда оплаты труда, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, юбилейным датам (50,55,60 лет) в размере не более 2 должностных окладов;

8.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях. Предоставление компенсации затрат работникам, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

8.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 8.1. настоящего Положения, осуществляются организацией в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IX. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

9.1.Оплата труда руководителя организации, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 7787 рублей.

9.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом персональных коэффициентов определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

9.4. Руководителю организации устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

- ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;
- почетного звания:

«заслуженный» 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения,

награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип учреждения (условия труда, в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности, рабочих поселках) в соответствии с п. 3.9. настоящего Положения;

- масштабность управления:
- за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;
- за каждого работника списочного состава 0,0003;
- за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

9.5. Руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

9.6. Руководителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений района, утвержденных постановлениями администрации района, за прошедший учебный год, по балльной системе.

Стоимость одного балла устанавливается приказами муниципальных учреждений района.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

- выплата за стаж непрерывной работы в организации или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

Руководителю устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за период;
- выполнение особо важных и ответственных работ. Размер премии устанавливается до 45%.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период

премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностным окладам.

9.7. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются самостоятельно на 10% ниже должностного оклада руководителя.

Заместитель руководителя учреждения – 5451 рубля.

Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

9.8. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя организации за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

9.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

9.10. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается в части касающейся следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в организации.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

9.11. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

9.12. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя организации, заместителей руководителя.

9.13. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя конкретного муниципального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

9.14. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников этой организации, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

X. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации

10.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

10.2. Особенности оплаты труда преподавателей образовательных учреждений обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении № 1 к настоящему Примерному положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

10.3. Объем преподавательской (учебной) работы преподавателей образовательной организации устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

10.4. Право распределять преподавательскую работу предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской работы на новый учебный год преподавателям образовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания в (группах). Объем преподавательской работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества (групп), обучающихся, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской работы устанавливается с письменного согласия работника.

10.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

10.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

10.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы.

Принято с учетом мнения (согласовано)
выборного органа первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО «Дом детского творчества»

(протокол № 1 от 27 января 2017 г.)

Председатель профсоюзного комитета _____/Н.В.Коваленко/

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников от 27.01.2017 г. приказ № 7

№ п\п	Квали-фикаци-онный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности , профессии
1	2	3	4	5
		1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1	1	**1.1. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"**		
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, гардеробщик	3 000,0	1
		2.1. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих"		
2	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; оператор котельной.	3426,0	1
3		**2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "**		
	1	Младший воспитатель	3426,0	1
		2.3 ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня "		
		Заведующий хозяйством	3426,0	1
4		**3.1. ПКГ должностей педагогических работников**		
	1	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, тренер-преподаватель, педагог-психолог	5040,0	до 1,3
	2	Воспитатель	5040,0	до 1,4
5		**3.2.ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"**		
	1	Инженер-программист	4940,0	1

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников от 27.01.2017 г. приказ № 7

Критерии педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-организатор)

1.	**Качество и доступность образования**	наполняемость детей в объединениях (заполняет заместитель директора по УВР)
		участие в реализации программ «Не оступись!», «Истоки», в центре по работе с одарёнными детьми (конкретные мероприятия по программе)
		достижения детей (победы в конкурсах)
		работа с родителями (мероприятия, консультации, родительские собрания)
		отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
		особые формы работы с детьми, (проектная и научно-исследовательская работа, и защита проектов на конкурсах)
		работа по проекту Центров с учащимися
		результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей
2.	**Экспериментальная работа**	организация и проведение мастер-классов, открытых занятий и др.
		издательская деятельность (публикации)
		за участие в совместных мероприятиях организации
		участие в инновационных проектах, представление опыта работы
3.	**Профессиональный рост педагога**	активное участие в профессионально-педагогической деятельности (методические и педагогические семинары, круглые столы, педсоветы и др.)
		наличие функционирующего сайта педагога
		личные достижения педагогов (победы

		муниципального уровня, регионального, всероссийского уровня)
		за организацию платных образовательных услуг
		за выполнение нормативов комплекса ГТО
4.	**Исполнительская дисциплина**	качественное и своевременное оформление документации: журнал, программа, критериальный лист с описанием, документы личного дела и др.
		работа в праздничные дни
		качественное выполнение требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности (эвакуация).
		организация и работа по оказанию платных дополнительных услуг
		эстетическое оформление, постоянное обновление стендов в кабинете
		санитарное состояние кабинета и сохранность мебели
5.	**Управленческая деятельность**	выполнение распоряжений директора
		своевременное информирование администрация, о возникающих проблемах, конфликтах

Критериальный лист для определения стимулирующих выплат педагога дополнительного образования, воспитателя, педагога-организатора

ФИО _____

№ п\п	Показатель	Балл	Описание
Качество и доступность образования	▪ наполняемость детей в объединениях (заполняет зав. стр. подразделением по результатам контроля) ▪ 100% -90% – **30 баллов** ▪ 80%-70% - **10 баллов** ▪ 60% - **0 баллов** ▪ 50% и меньше – **минус 5 баллов**		
	▪ участие в реализации программ «Не оступись!», «Истоки», в центре по работе с одарёнными детьми (конкретные мероприятия по программе) 1 мероприятие **– 5 баллов**		
	▪ достижения детей (победы муниципального уровня- **10 баллов**, регионального- **20 баллов**, всероссийского уровня-**30 баллов**.)		
	▪ работа с родителями (мероприятия, консультации, родительские собрания) – **2 балла**		
	▪ отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций – **3 балла.**		
	▪ особые формы работы с детьми, (проектная и научно-исследовательская работа, и защита их на конкурсах) ▪ участие в конкурсе**– 20 баллов,** победа - **40 баллов**		
	▪ работа по проекту Центров с учащимися – **10 баллов**		
	▪ результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей – **10 баллов**		
Экспериментальная работа	▪ организация и проведение мастер-классов, открытых занятий и др. 1 мероприятие **– 5 баллов**		
	▪ издательская деятельность (название опубликованного материала, дата и место публикации). – **5 баллов**		
	▪ за участие в совместных мероприятиях организации (состязания, концерты, конкурсы) ▪ 1 мероприятие **-5 баллов.**		

	▪ участие в инновационных проектах, представление опыта работы (когда и где).- **10 баллов**		
Профессиональный рост педагога	▪ активное участие в профессионально-педагогической деятельности (методические и педагогические семинары, круглые столы, педсоветы и др.) – 1 мероприятие **– 1 балл.**		
	▪ за наличие функционирующего сайта педагога- **5 баллов**		
	▪ личные достижения педагогов (победы муниципального уровня-**10 баллов**, регионального-**20 баллов**, всероссийского уровня-**30 баллов**.)		
	▪ за организацию платных услуг – **10** баллов		
	▪ За выполнение нормативов комплекса ГТО Участие - **10** Бронзовый знак - **15** Серебряный знак- **20** Золотой знак - **30**		
Исполнительская дисциплина	▪ качественное и своевременное оформление документации: журнал, программа, критериальный лист с описанием, документы личного дела и др.- **2 балла**		
	▪ за работу в праздничные дни 1 день – **3 балла.**		
	▪ качественное выполнение требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности (эвакуация).- **2 балла.**		
	Содержание учебного кабинета: ▪ эстетическое оформление, постоянное обновление стендов – **3 балла.**		
	▪ санитарное состояние кабинета и сохранность мебели – **5 баллов.**		
Управленческая деятельность	▪ выполнение дополнительных распоряжений директора до **25 баллов**		
	▪ своевременное информирование администрации, о возникающих проблемах, запросах, конфликтах и другое до **5 баллов.**		

Примечание: описание дается конкретно, по факту, кратко, четко и ясно. Описание является доказательством наличия балла.

0