



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Ивановского окружного Центра детского творчества.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ивановского окружного Центра детского творчества (далее – положение), разработано в соответствии постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015 № 204), приказом Минобрнауки Амурской области от 19.06.2015 № 840

положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным

договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного, автономного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий бюджету Ивановского района образовательному бюджетному, автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с начальником Отдела образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе

отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

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

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам

специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;

- надбавка за расширение зоны обслуживания;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за наличие высшего образования;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

- надбавка за классность водителям автомобилей;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам **от оклада (ставки)** за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ – до 50%;

выполнение особо важных и срочных работ – до 30%;

системную организацию работы предметного кабинета – до 15%;

за использование в образовательном процессе сложного спортивного, технического оборудования – 20%;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
участие в выполнении важных работ, мероприятий;
непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ – до 20%;
- ведение сайта Учреждения – до 20%;
- оформительскую работу в Учреждении – до 10%;

выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам от учебной нагрузки за:

- использование в образовательном процессе сложных технических машин (учебные мастерские), высоко технологичного оборудования (компьютерный класс), профессиональное оборудование тренажерного зала – до 20%;

4.3. Рекомендуемый размер надбавки руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, - 0,25.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
работу в условиях эксперимента;
достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых дополнительных общеобразовательных программ (их направленности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся;

востребованность дополнительных общеразвивающих программ показатель «востребованность дополнительных общеразвивающих программ»

рассчитывается следующим образом:
показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ»

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

, где

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

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

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

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

использование здоровьесберегающих технологий;

наличие работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одаренными и др.;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

оснащение учебного помещения, формирование его предметно-пространственной среды;

систематизация средств обучения, разработка дидактического и раздаточного материала, в том числе в условии использования образовательных технологий (проблемное, разноуровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучения и др);

организация корректировки содержания дополнительных общеобразовательных программ, системы контроля и оценки (по результатам анализа их реализации);

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

популяризация педагогического опыта в сетевом педагогическом сообществе;

участие в конкурсах профессионального мастерства;

повышение квалификации, переподготовка;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

4.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, присмотр, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствие недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.6. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда до 50%:

травматизм обучающихся во время образовательного процесса;

обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах;

наличие систематических пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины;

невыполнение дополнительной общеобразовательной программы;

нарушение норм техники безопасности.

4.7. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения комиссии об установлении доплат и надбавок. Оценка результативности и качества труда работников учреждения проводится комиссией. Состав комиссии об установлении доплат и надбавок утверждается приказом директора учреждения. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит директор, заместители директора, представитель трудового коллектива.

4.8. В целях стимулирования педагогических работников учреждений к **повышению образования и квалификации устанавливается надбавка к окладу** (должностному окладу), ставке заработной платы

а) по основному месту работы

- при наличии высшего образования - 10 процентов;

от установленной педагогической нагрузки за квалификационную категорию в следующих размерах:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов;

б) при внешнем совместительстве – на основании трудового контракта.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам от установленной педагогической нагрузки в следующих размерах, при стаже

а) по основному месту работы:

до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 лет до 15 лет включительно – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов;

б) при внешнем совместительстве – на основании трудового контракта.

4.10. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.11. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.12. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.13. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.14. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

ведомственные награды, почетные звания «Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации», «Медаль К.Д.Ушинского», «Медаль Л.С.Выготского», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации», «Почётный работник науки и техники Российской Федерации», «Почётный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», иные почетные звания – 1000 рублей;

ведомственные награды – 1000 руб.;

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

4.15. Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента до 1,0.

4.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых министерством образования и науки области.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального бюджетного, автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Заработная плата руководителю Учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются Отделом образования.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3.

По решению Отдела образования предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются Отделом образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя Учреждения производятся по результатам работы, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Результаты деятельности Учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией Отдела образования.

5.3. Стимулирование руководителя осуществляется в соответствии с решениями Отдела образования, в котором учитываются

рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение Учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки области, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в Учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др. результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

востребованности дополнительных общеразвивающих программ;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждения;

участие Учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.4. Стимулирование руководителя осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.5. Единовременная премия руководителя за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся исходя из следующих критериев: выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и главы района, начальника отдела образования;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.6. Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается начальником Отдела образования по согласованию с главой района.

5.7. Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Примерного положения

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности, участия учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена 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. Оклады педагогов дополнительного образования устанавливаются исходя из 18-часовой продолжительности рабочей недели, концертмейстерам - исходя из 24-часовой рабочей недели.

Установленная педагогам дополнительного образования, концертмейстерам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагогов причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

6.2. Месячная заработная плата педагогических работников организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской

(педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

6.5. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

VII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении

документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным бюджетным, автономным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – начальником отдела образования, введение которого оно находится, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

7.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 5000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 5000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального бюджетного, автономного учреждения, а руководителю муниципального бюджетного, автономного учреждения – начальником отдела образования.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 1
 К Положению
 об оплате труда работников МБУ ДО Ивановский ЦДТ
 Размеры окладов(ставок) работников
 Муниципального бюджетного учреждения
 дополнительного образования
 Ивановского окружного Центра детского
 творчества

Рекомендуемые размеры окладов (ставок) работников
 муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных
 Управлению образования Ивановского муниципального округа
 с 01.01.2022

Квалификационные уровни	Наименование должности	размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н, в редакции от 12.08.2008 №417 н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: буфетчик; кухонный рабочий; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер), машинист по стирке и ремонту спецодежды (инвентаря); кладовщик; уборщик производственных и служебных помещений, кастелянша, грузчик; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; машинист (кочегар) котельной; сопровождающий; вулканизаторщик, слесарь по ремонту автомобиля, кассир, истопник, кондуктор 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	5904 6061 6220
Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	6297
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня »		

1 квалификационный уровень	<p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>Повар; водитель (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн, автобусами габаритной длиной 7-12 метров) 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда</p>	6928 7320
<p>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ</p> <p>(в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 N 718н)</p>		
<p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</p> <p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</p>		
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка; машинистка; делопроизводитель; диспетчер, контролер технического состояния ТС	6140
<p>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</p>		
1 квалификационный уровень	лаборант;	6297
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	6376
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой;	7320
4 квалификационный уровень	механик;	7341
<p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</p>		

1 квалификационный уровень	бухгалтер	7557
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутриведомственная категория	7871
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутриведомственная категория	8134
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» ведущий: бухгалтер	8675
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9092
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2011 N 1601н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, секретарь учебной части	6689
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	7084
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	8815
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог – организатор, социальный педагог, тренер - преподаватель:	9620
3 квалификационный уровень	Воспитатель, психолог, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист	10353

4 квалификационный уровень	Преподаватель; учитель, педагог-библиотекарь, старший воспитатель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель –логопед, учитель-дефектолог:	11207
* В случае установления педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладу (ставке) за квалификационную категорию (оклады (ставки) в зависимости от квалификационной категории не применяются).		
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	9208

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы медицинских работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	7359

Примечание:

1. Размер окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, определяются учреждением самостоятельно.

При этом рекомендуется не допускать:

применение наименований должностей работников, по которым отсутствуют утвержденным в установленном порядке квалификационные характеристики;

перенесения профессии рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, утвержденные Минздравсоцразвития РФ.

2. Определение окладов работникам муниципальных бюджетных учреждений, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения и культуры, производится по квалификационным группам соответствующих отраслей.

Упомянуть обучение на дому детей инвалидов с увеличенной оплатой на 20%с

01.01.2020

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ИВАНОВСКОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИВАНОВСКИЙ ОКРУЖНОЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА

П Р И К А З

10.01.2022

№ 7

с. Ивановка

О внесении изменений в
«Положение об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Ивановского окружного Центра детского творчества»

В целях обеспечения содержания заработной платы труда работников МБУ ДО Ивановского ЦДТ, повышения престижа профессии педагогического работника, на основании решения собрания трудового коллектива, протокол № 1 от 10.01.2022

п р и к а з ы в а ю :

1. Внести изменения и дополнения в локальный нормативный акт "Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ивановского окружного Центра детского творчества», утверждённый приказом № 4 от 27.01.2021, в Приложение № 1 «Размеры окладов(ставок) работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ивановского окружного Центра детского творчества».
2. Утвердить «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ивановского окружного Центра детского творчества в новой редакции (прилагается).
3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2022 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.



Директор

А.Г.Марченко