

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

на общем собрании трудового
коллектива от 23.07.2024 г., протокол №1

Приказ № 27- ОД от 24.07.2024 г.
Директор МБОУ ДО Бондарского Дома
детского творчества

_____ Т.В.Зверева

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БОНДАРСКОГО ДОМА ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Бондарского Дома детского творчества (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов Бондарского муниципального округа Тамбовской области от 15.12.2023 № 121 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ ДО Бондарского Дома детского творчества (далее - УДО).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);
- размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;
- размеры и перечень видов выплат компенсационного характера, основные условия их установления и выплаты;
- размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления и выплаты;
- размеры и перечень видов премий, основные условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера;
- размеры должностных окладов, размеры и перечень видов выплат компенсационного, основные условия их установления и выплаты;
- размеры и перечень выплат стимулирующего характера, основные условия их установления и выплаты;
- рекомендуемые размеры и перечень видов премий, основные условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера;

размеры должностных окладов, размеры и перечень видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, премий, установленных для руководителя учреждения и основные условия их установления и выплаты; особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот 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 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.6. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. 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.

1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается учреждением самостоятельно по согласованию с финансовым управлением администрации муниципального округа.

1.9. Оплата труда работников осуществляется за счет средств бюджета муниципального округа, средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда.

1.10. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

1.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся муниципальными в администрации муниципального округа.

II. Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников учреждений

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2008 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», постановлением администрации муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа».

2.2. Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням приведены в приложении к настоящему Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Бондарского Дома детского творчества.

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

3.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа» на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням, установленным разделом 2 настоящего Положения:

3.1.1. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по ПКГ первого уровня:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 8 121 рублей.
- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 9 282 рублей.
- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 11 639 рублей,
- для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 11 639 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

- размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 13 457 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа».

3.2. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалифицированные характеристики должностей работников образования»;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационных характеристик, утвержденные постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

IV. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

4.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности.

4.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,30;
- 2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;
- 3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50.

Образовательное учреждение, 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 муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций в целях реализации которых создано учреждение. Перечень работников основного персонала утверждается локальным актом работодателя.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

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).

4.1.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала 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:

- 1,0 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

Присвоение квалификационной категории (первой, высшей) осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. Причем к аттестации в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

4.1.3. Работникам образовательного учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе при условии, что почетное звание присвоено по профилю деятельности работника.

4.1.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом директора.

4.1.5. 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 (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

4.1.6. Для работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального округа устанавливаются повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент 0,25;

4.1.7. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является устав муниципального учреждения.

4.1.8. Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) образовательного учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

4.2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

4.2.1. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается директором персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, методиста, руководителя муниципального учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

4.2.3. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

V. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом директора 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 28.12. 2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 01.05.2016).

5.2. 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 22.12.2014 № 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»;

- за руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются локальным нормативным актом директора в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом директора, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом директора, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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.

5.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается

локальным нормативным актом директора, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (с изменениями от 25.03.2013).

5.7. 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.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда МБОУ ДО Бондарского Дома детского творчества.

VI. Выплаты стимулирующего характера для работников ДОУ, условия их установления

6.1. Для работников ДОУ муниципального округа может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.2. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом директора, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в ДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- эффективную организацию работы;
- выполнение сложных и срочных работ;
- за участие в подготовке новых программ;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются УДО самостоятельно с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом директора с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- выполнение важных, сложных и срочных работ.

6.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются ДОО самостоятельно с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

6.5. Надбавка за стаж работы может предоставляться работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы.

В стаж работы включается:

- время фактической непрерывной работы;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы	размеры выплат (%)
До 3 лет	до 5 %
от 3 до 5 лет	до 10 %
от 5 до 10 лет	до 15 %
от 10 до 15 лет	до 20 %
от 15 и более	до 30 %

6.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется ОУ самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

6.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

6.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка, участие и проведение конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом директора, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются локальным нормативным актом директора, трудовыми договорами.

6.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения дополнительного образования.

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

7.1. Для работников ДОО устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

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

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

7.1.3. 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 учреждения;

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

7.2. Для работников ДОО в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, в связи с трудной жизненной ситуацией, на медикаменты, погребение близких родственников – матери, отца, детей, брата, сестры, на рождение детей, в связи со вступлением в брак, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, лет со дня рождения) и прочее;

7.3. 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 работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

7.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 7.1. настоящего Положения, осуществляются директором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей устанавливается на год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с Типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

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

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере **18040 рублей**.

8.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;
- наличие почетного звания:
- «заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;
- «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 4.9. настоящего Положения;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

8.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу с вредными или опасными условиями труда — до 25 %;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 5.6. раздела 5 настоящего Положения.

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.

8.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

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

8.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений района, утвержденных постановлениями администрации района: от 16.09.2013.№ 359 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Бондарского района и их руководителей».

8.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 6.5., 6.6., 6.7. настоящего Положения.

8.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю учреждения, а также конкретный период премирования устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

8.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

8.11. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

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

8.12. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения.

8.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в размере - не превышающем четырехкратного размера;

8.14. Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства, количества структурных подразделений, объемов производства и (или) оказания услуг (работ) и определяется нормативным актом администрации муниципального округа, а также трудовым договором, заключенным с руководителем.

Соотношение средней заработной платы руководителя образовательного учреждения дополнительного образования и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

IX. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

9.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их

труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

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

Оклады работников, установленные в приложении к настоящему Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Бондарского Дома детского творчества, 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.

9.3. Объем учебной работы педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении дополнительного образования.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением дополнительного образования самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учебная нагрузка педагогическим работникам дополнительного образования, 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 педагогическим работникам на период нахождения в этом отпуске.

9.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения 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 (учебной) работы на новый учебный год педагогическим работникам образовательного учреждения дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания учебных программ дополнительного образования. Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

9.5. 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. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения дополнительного образования с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

9.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с разделом 5.2. Положения в пределах фонда оплаты труда.

9.7 Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения педагогических работников от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может педагогические работники в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные педагогическим работником в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения педагогическими работниками всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

9.8 Почасовая оплата педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час определяется Положением об оплате труда работников муниципального учреждения.

9.9. Педагогическим работникам образовательных учреждений, награжденным нагрудным знаком Правительства Тамбовской области «За верность педагогической

профессии» в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться единовременное денежное вознаграждение в размере 25 000 рублей.

Единовременное денежное вознаграждение является составной частью фонда оплаты труда, на которое распространяются действующие нормативные правовые акты в части начисления и взимания налогов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования Бондарского Дома детского творчества**

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО
ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п/п	Квалификаци онный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности , профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
		1.3. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (в т. ч. медицинских работников)			
	1	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, повар, подсобный рабочий кухни, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, кочегар, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, санитарка, младшая медицинская сестра	8121	1	8121
		2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
4		2.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих»			
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	9282	1	9282

		квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
7		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11639	1	13967
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель, врачи-специалисты	11639	1	15131
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
10		4.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
	3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13457	1	17494
11		4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими	13457	1	14130

		общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования			
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	13457	1	17494

**Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера,
их размеры и порядок установления**

Выплаты устанавливаются к ставкам (должностным окладам) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности в процентах.

1. За ведение и заполнение навигатора дополнительного образования - 10 %
2. За руководство РМО- 10%, МОП по работе с детьми группы риска- 10 %.
3. За ведение и обновление официального сайта Дома детского творчества – 10 %
4. За размещение информации в соцсетях (Сайт дополнительного образования детей Тамбовской области, Контакт) – 10%
5. За подготовку и участие в мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского значения - фестивали, ярмарки, проекты, конференции, акции, диктанты) – от 5% до 10 % (В зависимости от уровня и сложности мероприятия).
6. За исполнение обязанностей ответственного за сопровождение детей на школьном автобусе на соревнования и конкурсы – 5%
7. За выполнение обязанностей ответственного по охране труда – 10%
8. За выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности, ответственного за электро, газовое и теплоснабжение – 10%
9. За выполнение обязанностей ответственного за антитеррористическую деятельность – 10%
10. За ведение реестра коммунальных услуг – 5%
11. За выполнение обязанностей ответственного за обработку персональных данных обучающихся и сотрудников – 5%
12. За выполнение обязанностей ответственного за контрольно-пропускной режим – 5%
13. За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации - 10%
14. За ведение базы данных по аттестации педагогических работников дополнительного образования – 10%.
15. За проведение занятий по платным образовательным услугам 50 % от стоимости занятий; за ведение документации по платным услугам – 10%
16. Подготовка документов в пенсионный фонд, фонд медицинского страхования и др. организации – 10 %
17. За ведение табеля учета рабочего времени – до 5 %
18. За категорию (высшая - 30%, первая - 25%)
19. За подготовку и участие в конкурсах профессионального муниципального, регионального, всероссийского уровня -25%
20. За ведение документации воинского учета -10%
21. Стоимость 1 часа ПФДО (соц заказ) – 1893 рубля