

Принят на заседании
педагогического совета
МБУ ДО ЦДТ
Протокол №2
от 28.09.2015 г.

Локальный акт № 2
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования
«Центр детского творчества»

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края».

2. Порядок формирования оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского
творчества»

2.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее МБУ ДО ЦДТ) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МБУ ДО ЦДТ состоит:

- из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера;
- из иных выплат.

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы работников МБУ ДО ЦДТ, устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Штатное расписание МБУ ДО ЦДТ утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников МБУ ДО ЦДТ, согласованным с общим собранием трудового коллектива.

2.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБУ ДО ЦДТ согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБУ ДО ЦДТ согласно разделу 5 настоящего Положения.

2.7. Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам приведен в разделе 6 настоящего Положения.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ приведен в разделе 7 настоящего Положения.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего Положения.

2.10. Система оплаты труда МБУ ДО ЦДТ устанавливается коллективным договором и положением об оплате труда, которые разработаны применительно к работникам учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

2.12. Фонд оплаты труда формируется в МБУ ДО ЦДТ на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Коллективным договором МБУ ДО ЦДТ (приложение №4 к коллективному договору).

Раздел 3. Должностные оклады, оклады, ставки заработной платы работников МБУ ДО ЦДТ по профессиональным квалификационным группам должностей

3.1. Должностные оклады работников МБУ ДО ЦДТ по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностной оклад заместителя директора по УВР 16887 руб.

3.1.2. Должностной оклад заместителя директора по АХР 16787 руб.

3.1.3. Должностной оклад главного бухгалтера 16787 руб.

3.1.4. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2.	Второй квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор	6544
3.	Третий квалификационный уровень	методист	7187

3.2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников МБУ ДО ЦДТ, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.2.1. Размеры должностных окладов работников МБУ ДО ЦДТ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 3722 рубль;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 5059 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 5757 рубль;

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 8596 рублей.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель	3722
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
3.	Первый квалификационный уровень	секретарь руководителя	5059
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
11.	Четвертый квалификационный уровень	ведущий бухгалтер, ведущий экономист	6333

3.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов рабочих МБУ ДО ЦДТ устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, гардеробщик	3664 рублей
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию здания, вахтёр	3838 рублей
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	5350 рублей

3.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.4. Выплаты за счет средств, полученных учреждением от платных образовательных услуг

В соответствии с пунктами 4.5 и 4.6 «Положения о внебюджетной деятельности МБУ ДО ЦДТ» оплата труда работников за оказание платных образовательных услуг производится в форме стимулирующих выплат в соответствии с заключенными договорами (дополнительными соглашениями) между администрацией и сотрудниками учреждения, оказывающими непосредственно эти услуги.

Размер оплаты труда за оказываемые услуги устанавливаются по соглашению сторон и составляют от 10% до 39% (в зависимости от количества педагогов, работающих в одном детском объединении (студии)).

Выплаты производятся по итогам прошедшего месяца.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п.3.1.5. настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором МБУ ДО ЦДТ с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МБУ ДО ЦДТ.

4.4. Выплаты работникам МБУ ДО ЦДТ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда:

4.4.1. Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательных организаций по результатам проведения специальной оценки условий труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за тяжелые и вредные условия труда;

Директор МБУ ДО проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 года и результатов специальной оценки условий труда.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера 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.

4.5.1 Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера 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):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1.	Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	до 5
2.	Педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ за работу в аттестационных комиссиях	до 15

Примечание:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором МБУ ДО ЦДТ по согласованию с общим собранием трудового коллектива МБУ ДО ЦДТ в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

В МБУ ДО ЦДТ на основании указанного Перечня по согласованию с общим собранием трудового коллектива утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в МБУ ДО ЦДТ и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу,

ставке заработной платы.

Выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый обслуживаемый компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника образовательной организации.

4.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

4.5.4. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

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

4.5.5. Работникам МБУ ДО ЦДТ, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей) до 100 процентов по совмещаемой должности;

при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 100 процентов;

педагогам дополнительного образования учреждений

дополнительного образования детей за руководство отделом при наличии в отделе 10 кружков одного профиля – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре или дополнительном соглашении, заключенным с работником МБУ ДО ЦДТ.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, принимаемым с учетом мнения общего собрания трудового коллектива на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБУ ДО ЦДТ самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с трудовым

коллективом МБУ ДО ЦДТ и закрепляются в коллективном договоре в соответствии с настоящим положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей образовательных организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям образовательных организаций.

Критерии и показатели стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МБУ ДО ЦДТ.

5.2. В МБУ ДО ЦДТ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение муниципального задания.

5.2.3. За стаж непрерывной работы.

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

5.3. Выплаты за интенсивность работы.

5.3.1. Молодым специалистам – педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ 50 процентов ставки заработной платы

5.3.2. Работникам МБУ ДО ЦДТ за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании 100 процентов ежемесячно.

5.3.3. Работникам МБУ ДО ЦДТ за организацию и проведение на базе МБУ ДО ЦДТ семинаров, совещаний, конференций и других краевых и всероссийских массовых мероприятий работникам учреждения 20 процентов на время организации и проведения мероприятия.

5.3.4. Работникам МБУ ДО ЦДТ за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-

значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в Устав, коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения и др.) 10% ежемесячно.

5.3.5. Работникам МБУ ДО ЦДТ за объем и срочность предоставления внеплановой информации вышестоящим и иным инстанциям по их запросам 20 процентов ежемесячно.

5.3.6. Работникам МБУ ДО ЦДТ за интенсивное использование средств ИКТ в течение рабочего дня 12 процентов ежемесячно.

5.3.7. Работникам МБУ ДО ЦДТ за ведение делопроизводства 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3.8. Работникам МБУ ДО ЦДТ за работу с архивом учреждения: секретарю руководителя 50 процентов должностного оклада, заместителю директора по АХР 10% должностного оклада.

5.3.9. Работникам МБУ ДО ЦДТ за работу по обеспечению охраны труда, пожарной безопасности, антитеррора, электробезопасности 20% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3.10. Работникам МБУ ДО ЦДТ за обслуживание вычислительной техники 30% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3.11. Работникам МБУ ДО ЦДТ в связи с увеличением объема работы по основной должности: руководителю театрального детского объединения 50 процентов ставки ежемесячно.

5.3.12. Выплаты за счет средств, полученных учреждением от платных образовательных услуг.

Оплата педагогическим работникам, занятым оказанием платных образовательных услуг, производится в форме стимулирующих выплат в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением).

Размер оплаты труда зависит от количества педагогических работников, занятых в образовательном процессе детского объединения, и составляют от 10% до 39% от полученных средств.

Выплаты производятся по итогам прошедшего месяца.

Работникам МБУ ДО ЦДТ, занятым в организации и обслуживании платной образовательной деятельности, приказом директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере от 20 до 50 процентов от должностного оклада, оклада.

Выплаты производятся по итогам прошедшего месяца.

5.4. Выплаты за высокие результаты работы

5.4.1. Работникам МБУ ДО ЦДТ за образцовое оказание муниципальной услуги, работы при выполнении показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги (работы) на 100 процентов по результатам предыдущего года 2% процента педагогической нагрузки, оклада ежемесячно; гардеробщику, уборщику служебных помещений 3 процента оклада.

5.4.2. За высокую эффективность обслуживания обучающихся гардеробщику 48%, вахтеру 45% процентов оклада ежемесячно.

5.4.3. За высокую эффективность содержания помещений уборщику служебных помещений 43% ежемесячно.

5.4.4. За высокую эффективность охраны объектов учреждения сторожам 32% ежемесячно.

5.4.5. За высокую организацию работы по документальному обеспечению деятельности учреждения секретарю руководителя 18%, делопроизводителю 23% оклада ежемесячно.

5.4.6. За высокую эффективность обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов рабочему по комплексному обслуживанию здания 3 % ежемесячно.

5.4.7. За 100% исполнение утвержденного бюджета учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам работникам бухгалтерии 20 процентов ежемесячно.

5.4.8. За отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам по результатам предыдущего года работникам бухгалтерии 20 процентов ежемесячно.

5.4.9. За соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды работникам бухгалтерии 20 процентов ежемесячно.

5.4.10. За отсутствие нарушений финансовой деятельности учреждения работникам бухгалтерии 15 процентов ежемесячно.

5.4.11. За укомплектованность учреждения кадрами, имеющими специальную подготовку (более 90%) заместителю директора по УВР 10 процентов ежемесячно.

5.4.12. За ведение автоматизированного бухгалтерского учета работникам бухгалтерии 20 процентов ежемесячно.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.5.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или наградений ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

5.5.2. За организацию работы аттестационной комиссии заместителю директора по УВР 15 процентов от установленного должностного оклада ежемесячно.

5.5.3. За выполнение утвержденных критериев и показателей

результативности и эффективности деятельности педагогическим работникам ежемесячно (по оценочному листу).

5.5.4. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБУ ДО ЦДТ создается соответствующая комиссия с участием представителей всех отделений: художественного творчества, прикладного творчества, технического творчества, социально-педагогической направленности.

Форма оценочного листа для работников МБУ ДО ЦДТ разрабатывается комиссией и утверждается приказом директора.

Размеры стимулирующих выплат за выполнение утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности определяются два раза в год комиссией МБУ ДО ЦДТ на основании критериев и показателей оценки деятельности педагогических и других работников для распределения поощрительных выплат за результативность и эффективность работы по итогам предыдущего периода работы:

за январь – июнь;

за июль – декабрь

и начисляются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов педагогическими и другими работниками МБУ ДО ЦДТ за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующий период текущего года по стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается

комиссией МБУ ДО ЦДТ.

Мониторинг и оценка выполнения критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников МБУ ДО ЦДТ осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает оценку объективности представленных работниками МБУ ДО ЦДТ итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работникам на доработку;

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работник имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом утверждения сводного оценочного листа, подписывается председателем, секретарем и членами комиссии. Сводный протокол согласовывается с уполномоченным от трудового коллектива. Рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера предоставляются комиссией в бухгалтерию.

После составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для приказа директора МБУ ДО ЦДТ о назначении выплат работникам МБУ ДО ЦДТ за качество работы.

5.5.5. Перечень критериев и показателей оценки деятельности педагогических работников МБУ ДО ЦДТ для распределения поощрительных выплат за результативность и эффективность работы смотреть в приложении к Коллективному договору.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в МБУ ДО ЦДТ;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением образовательной организацией для получения

дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются МБУ ДО ЦДТ самостоятельно.

5.7. Премиальные выплаты по итогам работы.

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Премиальные выплаты устанавливаются директором МБУ ДО ЦДТ в соответствии с Коллективным договором и настоящим Положением. Премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах. Максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

Единовременная премия с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

при объявлении благодарности или почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в связи с юбилейными датами их рождения (50,55,60, 65 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа директора МБУ ДО ЦДТ.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора МБУ ДО ЦДТ с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда учреждению по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание.

Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ формируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников МБУ ДО ЦДТ.

Раздел 6. Порядок установления размеров оплаты труда работникам МБУ ДО ЦДТ

6.1. Аттестация педагогических работников МБУ ДО ЦДТ осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Уровень образования педагогических работников МБУ ДО ЦДТ при установлении размеров оплаты труда определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников МБУ ДО ЦДТ определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и

культурпросветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных организациях, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.7. В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников МБУ ДО ЦДТ не вправе:

формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

применять наименование должностей (профессий) работников, не

соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалифицированным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 года № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

6.9. Директор МБУ ДО ЦДТ проверяет документы об образовании и устанавливает работникам размеры оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров оплаты труда работников МБУ ДО ЦДТ несет директор.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБУ ДО определяется путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы.

Установленная штатным расписанием заработная плата педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. 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 и административно-хозяйственного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

Раздел 8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ

8.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы.

Установленная педагогическим работникам заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.2. 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 производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

8.3. Штатное расписание педагогических работников ежегодно утверждается директором МБУ ДО ЦДТ по согласованию с отделом образования администрации Шпаковского муниципального района.

Раздел 9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБУ ДО ЦДТ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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