

муниципальное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр Советского района Волгограда»

ПРИНЯТО
с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
протокол от 28.12 2018 г., № 13

СОГЛАСОВАНО
общим собранием работников
протокол от 28.12 2018 г., № 2

Председатель
первичной профсоюзной организации
С.С.С. Ю.В. Смирнова

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ
приказом от 28.12 2018 г., № 223
Директор
Н.С. Лещёва Н.С. Лещёва



ПОЛОЖЕНИЕ
№ _____

Об оплате труда работников
муниципального учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр
Советского района Волгограда»
(новая редакция)

Волгоград,
2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Советского района Волгограда» (далее – Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда»;
- с постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов»;
- приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 22.04.2016 № 217 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении департамента по образованию администрации Волгограда и его территориальных управлений»;
- приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 29.04.2016 № 345 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Советского района Волгограда» (далее – Центр), и включает в себя:

- размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов по должностям, не включенным в ПКГ;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;
- особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников, порядок исчисления им заработной платы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда директора, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника Центра, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника Центра предельными размерами не ограничивается.

1.7. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам определяются Центром самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

2.1. Основные условия оплаты труда работников Центра.

2.1.1. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения первичной профсоюзной организации Центра.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включаемых в штатное расписание Центра по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии должны соответствовать уставным целям Центра и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.1.4. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно приложению 1 к Положению.

Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов работников, не включенные в ПКГ устанавливаются согласно приложению 2 к Положению.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним и оплата труда рассчитывается за один норма-час:

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам
1	2	3
1.	Уборщик служебных помещений	0,2
2.	Дворник	0,2

3.	Костюмер	0,3
----	----------	-----

Месячная заработная плата работников по перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

2.1.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам Центра устанавливаются директором Центра по квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ и размеров повышения минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Центра.

2.1.7. Директор Центра обязан:

- проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже работы и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических и других работников;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Центре помимо основной работы) тарификационные списки педагогических работников Центра, в случаях, предусмотренных подпунктом 2.2.5 настоящего раздела, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Центра.

2.2. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников Центра.

2.2.1. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников Центра устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - работник), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению 1 к Положению.

2.2.2. Размер оплаты труда работников определяется с учетом:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников Центра на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.2.3. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – **10%** от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – **0,05%** от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Дополнительно повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается в **размере 0,10** от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы следующим категориям работников Центра:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.2.5. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам образования, производится со дня присвоения квалификационной категории.

2.2.6. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ добавляется **ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями** педагогическим работникам в **размере 100** рублей пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузке.

2.3. Особенности установления объема учебной нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам, порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. N1601 «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».

2.3.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана:

- с выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных Образовательной программой Центра и дополнительными общеразвивающими программами;

- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучение их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- с дежурствами в период образовательного процесса и во время проведения массовых мероприятий Центра;

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Положением о режиме занятий учащихся. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается согласно Учебному плану Центра и дополнительным общеразвивающим программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором с учетом мнения первичной профсоюзной организации Центра. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества часов по Учебному плану Центра.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по Учебному плану Центра и сокращения количества учебных групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников Центра.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Центре его директором, определяется руководителем органа, в чьем ведении находится Центр, а других работников Центра, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей директора), – директором Центра при участии

представительного органа работников Центра. Преподавательская работа для указанных работников Центра совместительством не считается.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим её помимо основной работы в Центре (включая директора, заместителей директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников Центра и при условии, если педагогические работники, для которых Центр является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем норма часов, определенная на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.3.4. Педагогическим работникам, у которых, по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.3.5. **Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.**

2.3.6. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

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

2.3.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.3.8. За время работы в период каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.3.9. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- педагогической (преподавательской) работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых в Центр и участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда определяется исходя из размера минимальной ставки заработной платы, соответствующей ПКГ.

2.4. Порядок определения окладов, должностных окладов работников Центра, ПКГ которых относится к должностям работников культуры, искусства и кинематографии и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (далее работники культуры Центра).

2.4.1. Минимальные оклады, минимальные должностные оклады работников культуры Центра устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению 1 к Положению.

2.4.2. Размер оплаты труда работников культуры Центра определяется с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) и других условий оплаты труда, установленных настоящим Положением.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников Центра.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников Центра пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- уборщикам служебных помещений – 12 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Указанные выплаты устанавливаются работникам, на основании результатов специальной оценки условий труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются:

3.5.1. **Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время** (с 22.00 часов до 6.00 часов) **составляет 35%** часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3. Работа, осуществляемая по инициативе директора за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с требованиями статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом.

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются коллективным договором Центра, соглашениями, приказом директора и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников Центра.

Размер выплат за дополнительный объем работ:

- за организацию работы органов самоуправления (совет учреждения, художественный, методический совет и т.п.) – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за оформительские работы – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за ведение табеля учета использования рабочего времени – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за организацию работы с детьми с ОВЗ – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за организацию и проведение массовых мероприятий различного уровня – 45%;

- за звуковое сопровождение мероприятий различного уровня вне учреждения - 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за ведение официального сайта учреждения, сайта «Сетевой город» – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за ведение учебным кабинетом – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за организацию и проведение общих родительских собраний Центра – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за организацию работы первичной профсоюзной организации – 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за ведение секторами по направлениям деятельности – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за организацию работы и ведение делопроизводства по охране труда – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за ведение кадрового делопроизводства – 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за организацию работы по ГО и ЧС – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за организацию работы по организации деятельности по борьбе с коррупцией – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение мероприятий по антитеррористической защищенности – 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за организацию работы и ведение документации по пожарной безопасности – 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за организацию работы с поставщиками (исполнителями, подрядчиками) – 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за организацию работы по обращению с опасными отходами – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за чистку и стирку костюмов и сценического реквизита – 35% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение работ по уходу за растениями внутри здания – 35% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за информирование родителей (законных представителей) по вопросам работы объединений Центра – 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение работы в гардеробе – 70% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за ведение сайта bus.gov.ru, ОТС-маркет – 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за выполнение работ по озеленению территории – 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за подготовку учреждения и выполнение работ в отопительный сезон – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором Центра, соглашениями, положением о премировании, настоящим Положением, приказом директора, с учетом мнения представительного органа работников в пределах имеющихся средств на оплату труда работников Центра.

4.2. В Центре устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. В целях стимулирования работников Центра к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда Центра за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере не более 30% фонда оплаты труда Центра.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с локальным актом – «Порядок установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОУ ДЮЦ Советского района».

Размер выплаты устанавливается в зависимости от полученных педагогическим работником баллов, как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы работников.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Центра:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ – 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за особый режим работы - 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ - 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения - 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм) - 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс - 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач - 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются приказом директора на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику в соответствии с настоящим Положением.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику Центра приказом директора:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов - 80% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ - 35% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных уставной деятельностью Центра - 80% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются приказом директора на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

4.6. К выплатам за стаж работы относятся:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам.

Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам:

- при стаже от 2 лет до 5 лет – 3 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 8 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет – 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в должностях и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно приложению 3 к Постановлению Администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда»;

- время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, согласно приложению 4 к Постановлению Администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда»;

Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемых прочим работникам Центра:

- при трудовом стаже от 2 до 5 лет – 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже от 5 до 10 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже от 10 до 20 лет – 8% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже свыше 20 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам Центра, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде - 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда - 40% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью Центра - 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период - 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- участие в инновационной деятельности Центра - 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра - 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам Центра одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

Премирование работников осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Центра.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Заработная плата директора, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда директора устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.

Должностной оклад директора устанавливается работодателем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, утверждаемым главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится образовательное учреждение.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 30% ниже должностного оклада директора Центра с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Директору, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, разделом 2 настоящего Положения, с учетом пункта 5.4. настоящего раздела.

5.4. Размер премии директору устанавливает работодатель по результатам оценки деятельности Центра и на основании положения о премировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемого учредителем образовательных учреждений.

Премирование директора, его заместителей осуществляется в соответствии с настоящим Положением, с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы Центра за счет и в пределах части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относятся руководители.

5.5. Среднемесячная заработная плата директора, его заместителей, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), установленный администрацией Волгограда.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Работникам Центра может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника, в соответствии с приказом директора, с учетом мнения представительного органа работников Центра в пределах средств фонда оплаты труда.

6.1. Дополнительными основаниями для премирования работников могут являться:

- многолетний труд в Центре (20, 25 лет и т.д. трудового стажа);
- праздничные даты: Международный женский день, День защитника Отечества,

День учителя, Новый год.

6.2. Работникам выплачивается материальная помощь в случаях:

- болезни и временной нетрудоспособности;
- смерти близкого родственника;
- рождение ребенка;
- бракосочетание;
- выхода работника на пенсию по старости;

- юбилейной даты со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие и т.д.).

6.3. Материальная помощь директору выплачивается в пределах фонда оплаты труда Центра на основании приказа Учредителя в соответствии с Положением об оказании материальной помощи руководителям образовательных учреждений, утвержденным Учредителем.

7. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ОТНЕСЕННЫМ К КАТЕГОРИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

7.1. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов (далее – молодые специалисты) устанавливаются надбавки.

7.2. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности с Центром в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

7.3. Статус молодого специалиста сохраняется за работником в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 7.2 настоящего раздела.

В указанный период не включаются срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста сохраняется за работником в случае его перевода на другую педагогическую должность в Центре или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность..

7.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы сроком на три года со дня заключения трудового договора в следующих размерах (приложение 3).

7.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

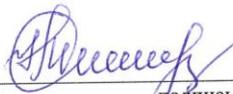
7.6 Надбавка не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение вводится в действие с 01.01.2019 г.

8.2. Изменения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

Директор
Должность лица, ответственного
за разработку документа


подпись

Н.С. Лещёва
ф.и.о.

председатель ПК


подпись

Ю.В. Смирнова
ф.и.о.

декабрь 2018

РАЗМЕРЫ
минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок
заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников
образовательных учреждений

№	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) должностей педагогических работников:	
1.1.	2-й квалификационный уровень: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	10 980
1.2.	3-й квалификационный уровень: методист, педагог-психолог	11 230
1.3.	4-й квалификационный уровень: старший методист	11 605
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2.1	2-й квалификационный уровень: заведующий хозяйством	7 863
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
3.1.	1-й квалификационный уровень: инженер, документовед	8 331
4.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
4.1.	1-й квалификационный уровень: дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, вахтер	5 808
5.	ПКГ профессий рабочих культуры, искусства первого уровня	
5.1.	1-й квалификационный уровень: костюмер	6 879
6.	ПКГ должностей работников культуры среднего звена: заведующий костюмерной	7488
7.	ПКГ должностей работников культуры ведущего звена:	
7.1.	звукооператор	8 331

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МОУ ДЮЦ Советского района

РАЗМЕРЫ
минимальных окладов, минимальных должностных окладов работников
образовательных учреждений, не включенные в профессиональные
квалификационные группы

№	Наименование должности	Размер минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
1.	Специалист по закупкам	8331

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МОУ ДЮЦ Советского района

Надбавка молодым специалистам, имеющим диплом с отличием:

№ п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки, руб.		
		1 год	2 год	3 год
1.	2-й квалификационный уровень:	3834	3067	2300
	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор			
2.	3-й квалификационный уровень:	3921	3136	2352
	методист; педагог-психолог			
3.	4-й квалификационный уровень:	4049	3239	2429
	старший методист			

Надбавка молодым специалистам:

№ п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки, руб.		
		1 год	2 год	3 год
1.	2 квалификационный уровень:	3067	2300	1534
	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор			
2.	3 квалификационный уровень:	3136	2352	1568
	методист; педагог-психолог			
3.	4-й квалификационный уровень:	3239	2429	1620
	старший методист			