

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКУ ДО «Погорельский ДДЮ» (далее учреждение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью обеспечения заинтересованности работников учреждений в конечных результатах труда (далее - Положение).

2. Условия оплаты труда работников организации включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и являются обязательными для включения в трудовой договор..

3. Система оплаты труда работников организации, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатное расписание и тарификационный список организации.

4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5. Работникам организаций устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

6. Оплата труда работников организаций, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

7. Заработная плата работника организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

8. Руководитель организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала организаций

9. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» согласно таблице 1.

Таблица 1

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
2 квалификационный уровень									
Педагог дополнительного образования, социальный педагог	5965	6263	6562	7158	8053	6860	7158	7755	8649
3 квалификационный уровень									
Методист, педагог-психолог	6085	6388	6694	7302	8216	6999	7301	7910	8824

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

10. Работникам организации устанавливаются следующие повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности в размере 0,25 от оклада (должностного оклада);
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам организаций предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

11. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

12. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

13. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

14. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

15. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно Таблицы 1 настоящего положения с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Условия оплаты труда служащих и рабочих учреждения

16. Заработная плата рабочих учреждения устанавливаются путём умножения оклада на повышающий коэффициент согласно таблицы 3 настоящего Положения.

Таблица 3

профессия	Размер оклада	Повышающий коэффициент	
		Характер повышающего коэффициента	Размер выплат
Уборщик служебных помещений	3035	Персональный повышающий коэффициент 1 тарифного разряда	1,05

Раздел V. Условия оплаты труда руководителя

17. Заработная плата руководителя состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором на основании муниципальных нормативно-правовых актов.

19. Премирование руководителей образовательных организаций, осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, приведённых в приложениях к Положению.

Премирование руководителей осуществляется ежеквартально согласно сумме набранных баллов организацией, приведённых в приложениях к Положению.

20. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам организации при наличии оснований для их выплаты.

22. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам организации устанавливаются коллективным договором.

23. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (15% «уральские»)

26. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), рассчитываются от базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы

Таблица 4

Специфика работы	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в многопрофильных организациях дополнительного образования детей (Центрах, Дворцах)	0,1
Работа в группах для детей дошкольного возраста	0,05
Работа с детьми из числа детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,1
Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,1

Раздел VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по определённым критериям);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя организации по согласованию с профсоюзным органом (иными представителями работников) в пределах утверждённого фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается

29. Размеры премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам организации устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников организации, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей.

30. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников организации ведется с учетом мнения трудового коллектива.

В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников организации учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые директором организации, результаты самооценки работников организации в соответствии с представленными директору организации отчётами работников организации, утверждёнными на заседании методических объединений, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки обучающимися и их родителями (законными представителями).

31. Директор представляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат, информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников, являющихся основанием для осуществления премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 1 раз в месяц для установления размеров премиальных выплат за прошедший месяц.

32. При определении размера премиальных выплат по результатам труда педагогическим работникам организации каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балловая оценка, равная 1.

33. На основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими педагогическими работниками, и образуется общая сумма баллов, используемая для

определения денежного веса одного балла. После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника учреждения и получается размер премиальных выплат по результатам труда каждому работнику. Оценка результативности работы педагогов проводится один раз в три месяца.

34. Размер выплат стимулирующего характера педагогического персонала определяется директором по согласованию с представителями профсоюзного комитета в пределах фонда оплаты труда на основаниях, указанных в таблице №5 данного положения.

35. Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

36. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя организации сроком на 1 год в виде надбавок к базовым окладам (базовым должностным окладам) работникам ежемесячно:

Педагогам дополнительного образования, социальным педагогам, методистам:

- За ведение протоколов – 10 %;
- Ответственному за пожарную безопасность и ОТ – 10%;
- За сопровождение сайта образовательного учреждения – 10%;
- За обслуживание электронной системы ДДО «Аверс» - 10%
- За работу с детьми «группы риска» – 10%;
- За организацию социально-значимой деятельности – 10%;
- За разъездной характер работы – 10%;

Таблица 5

**Критерии оценки качества труда
работников МКОУ ДОД «Погорельский Дом детства и юношества»
для установления выплат стимулирующего характера**

Критерий	Показатель измерения	Шкала в баллах	
Педагог дополнительного образования Максимальное число баллов - 50			
Сохранность контингента обучающихся	Уровень сохранности контингента	75-79% - 1 80-84% -3 85-100% -5	
Качество освоения образовательных программ	Уровни обученности воспитанников по результатам мониторинга	Средний – 57-70% -3 Высокий – 70-100% - 5	
Результативность участия воспитанников в конкурсных мероприятиях	Наличие <u>участников</u> конкурсов: - Районные, организации - Региональные - Общероссийские/международные	До 3-х	свыше
		2	3
		3	5
		5	10
Проведение мастер-классов, открытых занятий, массовых	Наличие материалов и публикаций - Учрежденческий уровень - Районный уровень	5	
		10	

мероприятий, выставок, концертов. Выступление на педсоветах, РМО, семинарах, конференциях, конкурсах профмастерства, наставничество. Наличие публикаций (в т.ч. на сайте организации, СМИ).	- Региональный уровень	15
Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Участие в разработке и реализации программ и проектов экспериментальной работы учреждения - Учрежденческий уровень - Районный уровень - Региональный уровень	2 4 6
Методист Максимальное число баллов - 50		
Реализация плана мероприятий по направлению деятельности	Количество проведенных мероприятий Качество подготовки и проведения 80-100% - без замечаний	15
Программно-методическое обеспечение деятельности	Качество разработанных положений: Без замечаний	10
Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Участие в разработке и реализации программ и проектов экспериментальной работы организации - Учрежденческий уровень - Районный уровень - Региональный уровень	3 5 7
Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ	Количество и качество подготовленных для реализации программ	1-3 – 5 3-5 -10 Свыше 5 - 15
Участие в разработке программного обеспечения образовательной организации	Целевые программы Образовательная программа Воспитательная система Программа развития	5 5 5 5

Осуществление контроля образовательного процесса	Количество проверок	5 единиц -5 Свыше 5 -10
Осуществление тьюторской деятельности	Учрежденческий уровень Муниципальный уровень	5 10
Разнообразие нетрадиционных форм методической работы	Проведение педагогических оперативок, творческих лабораторий, и др.	1-5
За проведение РМО и других районных методических мероприятий	Охват категорий педагогических работников на методическом мероприятии	До 5
Дополнительная работа	Расширение объемов работы, не предусмотренных должностной инструкцией	Не более 5
Педагог - организатор		
Взаимодействие с социумом	Наличие договоров, проведение совместных мероприятий	5
Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей к участию в мероприятиях	5
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие Наличие призового места: Учрежденческий уровень Районный уровень Областной уровень	3 5 10 15
Уборщица Максимальное число баллов – 3		
Качество работы	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий и нареканий со стороны родителей, администрации ит.д. к работе	Не более 3 баллов

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

38. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь может выплачиваться при наличии средств с целью соблюдения социальных гарантий.

39. Выплата материальной помощи работникам организации производится по следующим основаниям: в связи:

со смертью близкого родственника	3000 руб.
с тяжёлой болезнью работника	3000 руб.
в случае пожара	3000 руб.
с юбилейными датами (45, 50, 55 лет)	3000руб.
со свадьбой самого работника или его детей	3000 руб.
с рождением ребенка	3000 руб.

40. Выплата материальной помощи работникам организации осуществляется по решению комиссии организации, состоящей из 3 человек, один из которых представитель профсоюзной организации, на основании письменного заявления работника.

41. Материальная помощь работникам организации выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

IX. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

42. Сотрудник может быть лишен стимулирующих выплат (постоянных и разовых), либо размер выплаты снижен:

-за нарушение Устава организации;

-за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка организации;

-за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

-за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины

43. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора.

Раздел X. Порядок внесения изменения.

44. Изменения надбавок и доплат вносятся в положение приказом директора по решению Совета трудового коллектива.