

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной
организации



Ардеева Н.В.

« _____ » 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО
«ЦДОД им. В. Волошиной»



И.П. Чередова

«1» ноября 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ИМ. В. ВОЛОШИНОЙ»**

Кемерово 2022

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования (далее - учреждений).

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг (работ).

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат, ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих данного учреждения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

1.8. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

1.10. Настоящее Примерное положение не распространяется на муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации города Кемерово», учреждения, обеспечивающие организацию круглогодичного загородного отдыха и оздоровления детей и подростков, подведомственные управлению образования администрации города Кемерово.

1.11. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей учреждений;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 10 настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с [пунктом 4 статьи 28](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения или положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом.

Примерное положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 8 к настоящему Положению.

2.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется приложением № 8 к настоящему Положению.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном

учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$Ор = (О \times К1)$$

где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Володиной» в соответствии с Положением об оплате труда устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 1-4 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение № 1 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение № 2 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (Приложение № 3 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (Приложение № 4).

3.1.3. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (Приложение № 5).

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий

коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

«Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения».

3.1.4. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.5. Настоящее Положение об оплате труда работников Центра предусматривает и установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально, по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающего коэффициента КЗ) на данный коэффициент.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативно - правового акта администрации города Кемерово.

Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательных учреждений

4.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс (педагоги дополнительного образования), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4))$$

где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор- оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

4.1.1. Установленная при распределении учебной нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.2. Распределение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования производится один раз в год.

При невыполнении по независящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при распределении учебной нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.

4.1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних 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, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в объединениях, производится из расчета заработной платы, установленной при распределении учебной нагрузки, 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.

4.2. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложения № 1-4 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

4.6. Руководитель образовательного учреждения:

а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

б) ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, список по распределению учебной нагрузки.

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в образовательных учреждениях определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО/Н час.мес} \times \text{Нфакт. мес } i,$$

где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес. i – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) 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).

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

Раздел 6. Продолжительность рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [ст. 333](#) Трудового Кодекса РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- педагогам-организаторам;
- методистам.

6.3.2. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

6.3.3. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.3.3.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.3.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная

работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 6.3.1., 6.3.2. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.3. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.1., 6.3.2. настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.3. настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые организовываются в целях подготовки к проведению занятий, массовых мероприятий; наблюдения за выполнением режима дня учащимися; обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем,

чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме стимулирующих выплат (заведование компьютерным классом).

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.1 - 6.3, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с учащимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 6.3.3.1](#), в сторону ее снижения, связанного с сокращением количества учащихся, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 6.5. соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 6.5.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального образовательного учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

6.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям концертмейстера, педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, должностные оклады

устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.4. Концертмейстерам, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

7.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

7.7. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения и его заместителей

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq ЗП_{ср.осн. перс.} \times Кот$

где:

ДО_{рук} - размер должностного оклада руководителя;

ЗП_{ср.осн.перс.} - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

Кот - коэффициент за группу по оплате труда руководителя;

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 7 к настоящему Положению.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом управления образования.

8.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников образования и науки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 5 к Положению).

Руководителям, заместителям руководителя, имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, производится увеличение размера оклада руководителя на коэффициент за наличие у руководителя ученой степени или почетного звания.

В случае если руководитель, заместитель руководителя имеет два и более почетных звания увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у руководителя, заместителя руководителя ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется 1 % фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты регламентируются приложением № 8 к настоящему Положению.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя по УВР учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, должностной оклад заместителя руководителя по АХР, заместителя руководителя по БЖ, заместителя руководителя по УМР устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

8.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деление полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость, путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 9.5. настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: заведование компьютерным классом, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.

- иные выплаты и выплаты компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Перечень должностей работников МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»,
 которым может устанавливаться доплата к ставке заработной платы
 (должностному окладу) 4 % - 12%

Наименование должности	Состояние условий труда, режима труда и отдыха	Доплата (в процентах)
Уборщик служебных помещений	Тяжесть трудового процесса (нахождение в неудобной или фиксированной позе)	12%
Концертмейстер	Световая среда (освещенность рабочей поверхности)	12%
Специалист по кадрам	Световая среда (коэффициент пульсации) Интеллектуальные нагрузки (содержание работы, распределение функций по степени сложности задания) Сенсорные нагрузки (длительность сосредоточенного наблюдения, наблюдение за видео экранами, нагрузка на голосовой аппарат)	12%

Зам. директора по безопасности жизнедеятельности	Световая среда (коэффициент пульсации) Интеллектуальные нагрузки (распределение функций по степени сложности задания) Сенсорные нагрузки (длительность сосредоточенного наблюдения, наблюдение за видео экранами, нагрузка на голосовой аппарат) Эмоциональные нагрузки (степень ответственности за безопасность других лиц)	12%
Лаборанты кабинетов «Орнитологии», "Живого уголка"	Тяжесть трудового процесса (нахождение в неудобной или фиксированной позе)	6%
Водитель	Напряженность труда Шум	12%
Педагог дополнительного образования	Световая среда (освещенность рабочей поверхности) Интеллектуальные нагрузки (восприятие сигналов (информации) и их оценка) Сенсорные нагрузки (длительность сосредоточенного наблюдения, наблюдение за экранами терминалов более 4 часов в смену) Эмоциональные нагрузки (степень ответственности за результат собственной деятельности)	4%

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и

Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производится в следующих размерах:

10.5.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

10.5.2. «Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.5.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели».

10.5.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10.5.5. Работникам учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: заведование компьютерным классом, профессиональная ориентация и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

10.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

11.3. На выплаты стимулирующего характера направляется 28,7 процентов от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда, направляемого на стимулирование руководителей учреждений).

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

11.4. Выплаты стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим, работающим в учреждениях образования, устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованном с выборным профсоюзным органом.

11.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений регламентируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления (Приложение № 7 к настоящему Положению).

Раздел 12. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда

12.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

12.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

12.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда 70,2 от фонда оплаты труда работников учреждения) обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

12.2.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части

фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед.} + \text{ФОТ б пр.}$, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед. - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала составляет 73,6 %.

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала 26,2 %.

12.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда 28,7 % от фонда оплаты труда работников учреждения) обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников учреждения и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также могут направляться учреждением на стимулирующие выплаты.

12.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в Положении об оплате труда.

12.2.5. Доля централизованного фонда составляет 1% фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ, %

Конкретный процент централизуемой доли фонда по учреждениям определяется управлением образования города в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется правовым актом администрации города, согласованного в установленном порядке с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

12.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

13.2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

13.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

13.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	2 квалификационный уровень	5158		
1.	Педагог дополнительного образования , (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,7158	8850
2.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование)		1,8880	9738

3.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер (I квалификационная категория)		2,1878	11285
4.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер (высшая квалификационная категория)		2,3600	12173
	3 квалификационный уровень	5158		
1.	педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1, 7158	8850
2.	методист (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	9738
3.	Методист (I квалификационная категория) Педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	11285
4.	Методист (высшая квалификационная категория) Старший методист (высшая квалификационная категория) Педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	12173
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
	1 квалификационный уровень	5801		
1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, сектором, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей		2,1097	12238

	(высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей			
--	--	--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		3746		
1.	Секретарь-машинистка (начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы)		1,4081	5275
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		3868		
1.	Лаборант, художник		1,3638	5275
2 квалификационный уровень		3868		
1.	Заведующий хозяйством		1,6362	6329
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1 квалификационный уровень		4571		
1.	Специалист по кадрам, агроном		1,2460	5695
2.	Инженер-программист		1,5232	6963

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа 3 уровня				
1 квалификационный уровень		4396		
1	Балетмейстер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет)		1,7278	7595

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		3517		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: вахтер; дворник, сторож; уборщик служебных помещений и др.		1,1998	4220
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: садовник.		1,2597	4430
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		1,3196	4641

	костюмер; киномеханик; монтировщик сцены; осветитель; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, костюмер.			
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
	1 квалификационный уровень	3868		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля.		1,3638	5275

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Володиной»

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник», Отличник общего образования, «Народный учитель», «Заслуженный учитель» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования

**ПЕРЕЧЕНЬ
КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Наименование муниципальной услуги (работы)	Перечень должностей
Предоставление дополнительного образования детей в учреждении по внешкольной работе	Педагог дополнительного образования, педагог–организатор, концертмейстер, старший методист, методист, балетмейстер, заведующий отделом, сектором
в том числе:	
Обеспечение психолого-педагогической поддержки учащихся	Педагог-психолог

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество учащихся в образовательном учреждении	из расчета на каждого учащегося	0,4, но не более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1

	категорию	
4. Наличие собственного оборудованного: - паспортизированного музея - гаража	за каждую единицу	15
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - хореографического зала	за каждую единицу	15
6. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
7. Наличие: - действующих теплиц	за каждую единицу	50
- цветников	за каждую единицу	20
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал	за каждую единицу	15

2. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации города Кемерово на неопределенный срок на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Основанием для изменения группы по оплате труда руководителям дополнительного образования – один раз в год по итогам оценки эффективности деятельности руководителей в форме ежегодного муниципального рейтингования.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся образовательных учреждений определяется:

а) по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу учащихся на 1 января текущего года.

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, включая организацию летних оздоровительных лагерей на базе учреждения, учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 2 трехдневных по 100 человек и 2 четырехдневных по 150 человек; организован на

базе учреждения летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей в две смены по 65 чел.. Среднегодовое количество участников составит: $[(5 \times 200) + (10 \times 2 \times 50) + (2 \times 3 \times 100) + (2 \times 4 \times 150) + (2 \times 65)] : 365 = 11$ человек.

2.4. При определении количества баллов за каждого учащегося, охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относить, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 350	до 350	до 250	до 150

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда работников учреждения

**Положение
о стимулировании работников учреждения**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (При наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты установленные настоящим Положением, составляет 24,7 % от фонда оплаты труда.

1.4. Доля средств, определяемых для каждого вида выплат стимулирующего характера, определяется Центром самостоятельно. На премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется направлять 73,7 % стимулирующего фонда оплаты труда, из них 73,4 % составляет фонд стимулирования педагогических работников и 26,6 % - фонд стимулирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стоимость балла исчисляется отдельно по педагогическим работникам, отдельно – по прочему персоналу.

2. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей полугодие.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Максимальное количество баллов, устанавливаемых педагогическим работникам - 100 баллов.

По административно-управленческому персоналу - 40 баллов.

По учебно-вспомогательному персоналу – 40 баллов.

По младшему обслуживающему персоналу – 30 баллов.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования

бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Мониторинговая группа рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение мониторинговой группы согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании мониторинговой группы, давать необходимые пояснения.

Мониторинговая группа принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение мониторинговой группы оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

Доля средств, определяемых для выплат за интенсивность, составляет 18,5 % от стимулирующего фонда учреждения.

Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплат (руб.)
1	За руководство базовой площадкой факультета повышения квалификации КРИПК и ПРО, городской методической площадкой (разработка пакета программно-методической документации, подготовка информационных справок, обработка анкет, проведение мероприятий, занятий для слушателей).	2500
2	За организацию учебной и преддипломной практики студентов средних и высших учебных заведений	1500
3	За организацию и проведения практического семинара по ИКТ (обучение приемам работы с офисными редакторами: мультимедийными презентациями, с текстовым редактором Microsoft Office Word, табличным редактором MS Excel).	1500
4	За руководство городским методическим объединением педагогов дополнительного образования.	2500
5	За руководство НКО (грантовая деятельность)	5000
6	Членам методического совета, творческих лабораторий, экспериментальных групп, ОМП, МО (организация, разработка и утверждение положений, рекомендаций др. документов, регламентирующих вопросы методической, исследовательской, инновационной деятельности педагогов, подготовка и проведение конференций, конкурсов педагогического мастерства и др.).	1500
7	За руководство инновационной деятельностью (внедрение современных компьютерных технологий в систематизацию данных контроля результативности ВОП, разработка и внедрение дополнительных образовательных программ, методическое сопровождение).	2000
8	Организация мероприятий по улучшению условий труда, подготовка документации для проведения специальной оценки условий труда, поиск деловых партнеров, заключение контрактов.	5000
9	Ведение отчетной документации по получению и расходованию денежных средств на городские мероприятия, размещение документов на БазГОВ».	5000
10	За выполнение обязанностей курьера (доставка документации в УО, ОУ города и др.).	3000
11	За заведование компьютерным классом (поддержание порядка в компьютерном классе, сохранности и исправность техники и др. оборудования, подбор программного обеспечения учебного процесса. Сопровождение информационной базы данных).	2500
12	За работу с системой АИС «Электронная школа 2.0».	2500
	За выполнение функций и полномочий контрактного управляющего, ведение «ЕИС в сфере закупок».	5000
	За работу создание отчетов по направлениям 1С-«Кадры», 1-ДО, 1-ДОП, отчет по квотированию.	3500
	За работу с системой АИС (составление отчетности по форме СЗВ-М, СЗВ-ТД, СЗВ-СТАЖ).	5000
13	За работу с МБУ «Городской архив» и военным комиссариатом Кемеровской области (составление описи, номенклатуры дел, комплектование архивных документов, передача документов в архив, ведение карточек личного учета военнообязанных, внесение изменений в личные карточки, составление отчетности, сверка личных карточек с военкоматом).	3500
14	За работу с сайтом образовательного учреждения (размещение, редактирование материалов, обеспечение безопасности базы данных).	5000

15	За работу в отделе, не связанную с должностными обязанностями: заключение договоров, сетевое взаимодействие с партнерами	2500
16	За руководство отделом, находящимся в ОУ по 3 адресам: МБОУ «СОШ № 28», МБОУ «СОШ № 48», МБОУ «СОШ № 12».	4500
17	За работу в выходные и праздничные дни, связанную с проведением массовых мероприятий.	2000
18	За выполнение обязанностей художника (создание плакатов, макетов, графических схем и др. элементов оформления к мероприятиям). За выполнение обязанностей дизайнера (разработка макетов наградного материала, программ, стендов к городским мероприятиям).	1500 1500
19	За руководство поисковым отрядом АКМ (поисковые работы в местах боевых действий в годы ВОВ; поиск родственников, погибших солдат, проведение акций, церемоний перезахоронения).	5000
20	За выполнение водителем обязанностей автомеханика.	5000
21	За выполнение погрузочно – разгрузочных работ (погрузка и разгрузка товаров, оборудования и т.п.).	2000
22	Лаборантам, педагогам дополнительного образования за работу в выходные и праздничные дни, связанную с уходом за живым уголком.	2000
23	Лаборантам за организацию ветеринарного осмотра животных, привлечение спонсоров для приобретения кормов, сена, подстилок и др.	2000
24	За выполнение вахтером обязанностей гардеробщика (прием и выдача одежды, постановка на сигнализацию, ведение журналов).	1000
25	За мелкий ремонт формы на Посту № 1 (укорачивание изделий, подшив низа, штопка, пришивание пуговиц, замена молний, манжет и др.).	2500
26	За организацию летнего отдыха учащихся. За участие в детских праздниках (в качестве артистов).	3000 3000
27	За организацию и координацию работы с родителями (законными представителями) детей, попавших в трудную жизненную ситуацию; привлечение родителей к организации массовых мероприятий.	2500
28	За работу связанную с организацией медицинского осмотра и профессионально гигиенической подготовки работников.	3500
29	За организацию и проведение городских, областных мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. За непосредственное участие в реализации грантовой и проектной деятельности.	3000 2000
30	«Образцовый детский коллектив»: - педагог дополнительного образования (руководитель коллектива). - педагог дополнительного образования, работающий в образцовом детском коллективе.	500 300
31	Зав. отделами за стабильно высокий уровень достижений учащихся и педагогов отдела (призовые места в конкурсах и фестивалях, акциях, выездных мероприятиях различного уровня).	5000
32	За увеличение количественных и качественных показателей деятельности педагогов отдела.	3000
33	Педагогам-организаторам: – за художественное оформление сцены, холла к мероприятиям. - за изготовление игрового реквизита, пошив костюмов, ростовых кукол.	1000 2500
34	За выполнение работ по производственной необходимости, связанных с ремонтными работами в Центре; генеральной уборкой актового зала в период проведения мероприятий различного уровня.	3000
35	За особый режим работы, связанный с уборкой территории (снег, обрезка деревьев и кустарников).	2000

36	За изготовление декоративных элементов для цветочных растений.	1000
37	За техническую эксплуатацию электроустановок.	5000

3.2. Специальная выплата педагогическим работникам учреждения дополнительного образования - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона «О внесении изменений в Закон Кемеровской области «Об образовании» от 27.01.2021г.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению прилагаются дополнительные сведения о молодом специалисте (диплом об образовании, паспорт), приказ о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.2.1. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

4. Выплата вновь принятым работникам и женщинам, вышедшим из декретного отпуска

4.1. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются выплаты: 2000 рублей - вновь принятым педагогическим работникам, не являющимися молодыми специалистами, и женщинам, вышедшим из декретного отпуска.

4.2. Выплата снимается: после присуждения квалификационной категории. Женщинам, вышедшим из декретного отпуска, и педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию - после очередного оценочного периода».

5. Единовременные выплаты (премирование) и материальная помощь работникам Центра

5.1. При наличии экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной и компенсационной его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования), а также экономии централизованного фонда учреждения, работникам выплачивается единовременная выплата (премия) и материальная помощь.

5.2. Показатели премирования:

5.2.1. Поощрение и награждение знаками отличия, орденами и медалями Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, органами местного самоуправления – 5000 рублей.

5.2.2. К юбилейным и знаменательным датам в жизни работников -3000 рублей.

5.3. Материальная помощь (смерть близких родственников, лечение, др.) выплачивается на основании письменного заявления работника Центра - 3000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной выплат за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ с указанием нового размера премиальной выплат, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплат), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплат, установленной работникам учреждения, с представителем профсоюзной организации учреждения.