

Муниципальное образовательное автономное учреждение
дополнительного образования
«Центр детского творчества города Шимановска»
(МОАУ ДО ЦДТ города Шимановска)

Утверждаю

Директор МОАУ ДО ЦДТ
И.А. Вериничина

Приказ от «13»_01_2025 № 03



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального образовательного автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества города Шимановска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества города Шимановска (далее - МОАУ ДО ЦДТ), (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 ««Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 г. № 10 /3 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений муниципального образования город Шимановск и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» (шестого созыва), Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Шимановска (утв. Постановлением администрации города Шимановска от 13.01.2025г. № 7 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Шимановска), и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципального образовательного автономного учреждения

дополнительного образования «Центр детского творчества города Шимановска (далее – Учреждение) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого гос. справочника должностей работников образования;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Зарплата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

1.7. Доплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между установленным размером минимального размера оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанная доплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между установленным

минимальным размером оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

1.8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом системы нормирования труда, определяемой работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленный размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.13. Штатное расписание Учреждения утверждается локальным нормативным актом после согласования с главным распорядителем

бюджетных средств и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) Учреждения и оплату труда в гарантированной её части.

1.14. Оплата труда педагогических работников производится по тарификационному списку.

Тарификационный список формируется один раз в год на начало учебного года и утверждается руководителем Учреждения. В течение года на основании приказа руководителя Учреждения может осуществляться перераспределение учебной нагрузки между педагогическими работниками. Ознакомление с учебной нагрузкой педагогических работников осуществляется под роспись.

Общий объем нагрузки на учебный год педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебных программ.

1.15. По должности «Сторож» устанавливается почасовая оплата труда. Работодатель определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (квартал, полугодие или год).

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

1. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2. Порядок формирования должностных окладов работников в МОАУ ДО ЦДТ

3.1. Должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$O_d = O / Ч_n \times Ч_{\phi},$$

где:

O_d - должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

O - размер оклада педагогического работника, принимаемый в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

$Ч_n$ - норма часов за ставку заработной платы работников образования,

установленная разделом 5 настоящего Положения;

Ч_ф - фактическое количество часов ведения педагогической работы.

3.2. Должностной оклад работников образования (за исключением педагогических работников, оклад которых определен в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения, руководителя Учреждения, его заместителей), устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

3.3. В случае наличия у педагогического работника квалификационной категории к должностному окладу применяется коэффициент за квалификационную категорию:

- при наличии 1 квалификационной категории в размере 1,1;
- при наличии высшей квалификационной категории в размере 1,15.

Квалификационная категория работника учитывается по той должности, по которой ему присвоена квалификационная категория.

Применение коэффициента при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение коэффициента за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4. Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию образует новый оклад и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, не больше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все

часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

4.4. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок) для проведения отдельных занятий.

4.5. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении:

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
обучающиеся в образовательных учреждениях	До 0,20	До 0,15	До 0,10

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из установленного оклада педагога в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим разделом.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

3. Норма часов за оклад (должностной оклад) заработной платы работников

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена 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".

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

5.2.1. продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-организаторам;
- методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.2.2. норма часов учебной работы в объеме 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

5.2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктом 5.2.1 настоящего Положения, и нормы часов учебной работы, предусмотренные подпунктом 5.2.2 настоящего Положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

За педагогическую работу или учебную 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 работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере педагогам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.2.4. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается работникам, не указанным в подпунктах 5.2.1, 5.2.2. настоящего Положения, в том числе руководителю Учреждения, его заместителям и руководителям структурных подразделений.

5.2.5. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 5.2.1. и 5.2.2. настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6. Выплаты компенсационного характера в МОАУ ДО ЦДТ

6.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.3. Работникам образовательных учреждений подведомственных Управлению образования администрации города Шимановска устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании проведенной специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

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

а) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время в размере - 35% оклада (ставки) за час работы работника;

б) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера;

г) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

6.3.2.1. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся

от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения.

К такой дополнительной работе относится работа по заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями, руководству методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников.

Выплаты педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах:

- в учреждениях дополнительного образования за заведование:

- 1) музеем, отделением 10% от должностного оклада;

- 2) кабинетами 5% от должностного оклада.

В необходимых случаях допускается деление одной доплаты между двумя педагогическими работниками.

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями, научными обществами обучающихся:

- 1) школьного (дошкольного) уровня – 10% от должностного оклада;

- 2) городского уровня – 15% от должностного оклада;

- за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в учреждениях дополнительного образования – 20% от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

- за организацию обучения сотрудников учреждения основам компьютерной грамотности и работе с прикладными программными средствами системным администраторам в размере 40% от должностного оклада;

- за обслуживание компьютеров 100,00 рублей за 1 компьютер, но не более 1500,00 рублей;

- за ведение сайтов назначенному модератору – 1000,00 рублей;

- за администрирование официального сайта учреждения – 2000,00 рублей;

- за составление и корректировку учебного расписания: при количестве классов-комплектов от 15 до 25 – в размере 2000,00 рублей, от 26 до 40 – 3000,00 рублей.

Размер доплаты установлен в целом по Учреждению и при необходимости может быть распределён между несколькими работниками.

Выплаты работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

- делопроизводителю (секретарю, секретарю учебной части) за работу с архивом – 700,00 рублей;

- секретарю (секретарю учебной части) за ведение воинского учета – 10% от должностного оклада;

- уборщику служебных помещений за работу с моющими и дезинфицирующими средствами – 12% от должностного оклада;

- заведующему хозяйством за разведение дезинфицирующего раствора – 20% от должностного оклада;

- заведующему хозяйством за сложность, напряженность – 84% от должностного оклада;

- сторожу за сохранность имущества – 15% от должностного оклада.

Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются Учреждением в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

6.3.3. Молодым специалистам – педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения – сроком на 3 года со дня приема на работу устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада.

6.4. Доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в южных районах Дальнего Востока и районного коэффициента.

Работникам, оплата труда которых производится исходя из повременной системы оплаты труда по часовой тарифной ставке, рассчитанной от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер выплаты рассчитывается за фактически отработанное время.

6.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников образовательных учреждений – 1,4.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается:

- в размере 30 процентов – если они проживали в южных районах области не менее пяти лет;

- в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы – если они проживали в южных районах области не менее одного года. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30 процентов.

7. Выплаты стимулирующего характера работников МОАУ ДО ЦДТ

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя Учреждения) Учреждения устанавливаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы по основной должности.

7.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- выплаты за результативность энергосберегающих мероприятий, качественный контроль обеспечения санитарно-эпидемиологического режима.

7.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются с учетом разрабатываемых: показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

7.5. В положении об оплате труда устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены:

- а) выплаты за участие в выполнении важных и срочных работ;
- б) выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательных учреждений;
- в) интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ.

7.8. К выплатам за качество выполняемой работы могут быть отнесены следующие выплаты:

- подготовка призеров конкурсов, олимпиад;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения и другие.

Периодичность назначения выплаты определяется учреждением.

Для определения размера стимулирующей выплаты, полагающейся каждому конкретному работнику, используется балльная система. В специальный оценочный лист работника заносятся критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом.

Исходя из этого, стимулирующая выплата определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

- а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;
- б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения;
- в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

7.8.1. К выплатам за качество выполняемой работы отнесен, в том числе, следующий показатель: «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ».

Показатель «востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет

педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}, \text{ где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

7.9. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

- за стаж педагогической работы в следующих размерах:

а) до 5 лет – 5%;

б) от 5 до 10 лет – 10%;

в) свыше 10 лет – 15%;

Выплата за выслугу лет производится от должностного оклада.

Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы (Приложение № 2 к настоящему Положению).

7.10. Выплата за высшую категорию педагогическим работникам устанавливается в размере 3% от оклада (должностного оклада).

7.11. Выплата за наличие звания «Народный учитель» устанавливается в размере 1000 рублей.

Выплаты за наличие ученой степени и почетных званий, за исключением звания «Народный учитель», устанавливаются в размере 5% от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по одному из оснований.

7.12. За общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премия по итогам работы выплачивается на основании утвержденных критериев.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера (за исключением руководителя, его заместителей) по итогам работы не ограничен.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

8. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей

8.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада и другие условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), заключенным между руководителем Учреждения и учредителем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

8.2. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю Учреждения – Управлением образования администрации города Шимановска по согласованию с администрацией города Шимановска;
- заместителям руководителя – руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образования администрации города Шимановска.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Порядок установления и согласования размера заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя утверждается локальным нормативным актом Управления образования администрации города Шимановска (главным распорядителем бюджетных средств).

8.3. Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3.

Порядок установления коэффициента кратности и перечень объемных показателей для определения оклада утверждаются локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя и заместителей руководителя Учреждений и заработной платы работников этого учреждения может дифференцироваться (устанавливаться на более высоком уровне) для руководителя и заместителей руководителя, выполняющих дополнительную работу в порядке совмещения должностей.

Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в

соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

8.5. Руководителю Учреждения, его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год).

Премия по итогам работы за четвертый квартал текущего года руководителю учреждения, его заместителям назначается и выплачивается в текущем финансовом году в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на основании расчёта заработной платы руководителей на текущий год.

8.6. Стимулирование руководителей Учреждения осуществляется в соответствии с решением муниципального общественного Совета по развитию образования города Шимановска, в котором учитываются:

- выполнение Учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;
- выполнение Учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, Министерства образования и науки Амурской области, Управления образования администрации города Шимановска, принятых в отношении Учреждения в соответствии с его компетенцией;
- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);
- отсутствие в Учреждении задолженности по заработной плате;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных и других программах;
- результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе Учреждения (по результатам мониторинга);
- участие Учреждения в районных, городских, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

Решение муниципального общественного Совета по развитию образования города Шимановска оформляется протоколом, на основании которого Управлением образования администрации города Шимановска издается приказ.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Тарификационный список педагогических и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Учреждения (с учетом мнения представительного органа работников), который

несет ответственность за реальность установленной каждому педагогу учебной нагрузки и за выполнение её указанными работниками.

Объем учебной нагрузки, установленный работникам, осуществляющим учебный процесс при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем Учреждения, определяется Управлением образования администрации города Шимановска при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к нему), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – руководителем Учреждения.

Преподавательская работа руководителя Учреждения по совместительству в другом Учреждении, а также иная работа по совместительству допускается только с разрешения Управления образования администрации города Шимановска.

9.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, начисление заработной платы за указанные периоды не производится.

9.5. Заработная плата выплачивается работнику, вместе выполнения им работы, при наличии условий, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается Федеральным законом или трудовым договором.

9.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.7. Отпуска. Согласно статей 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляется ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам Учреждения согласно Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 установлена удлиненная продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков в размере от 42 до 56 дней в зависимости от занимаемой должности.

9.8. Директору, его заместителям, педагогическим работникам, ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 42 календарных дня и 8 календарных дней (в соответствии с Законом РФ от 16.04.1993 «О государственных компенсациях и гарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»).

9.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 36 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии со статьями 116-119 Трудового кодекса и иными Федеральными законами. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней.

9.10. Всем остальным категориям работников установлена продолжительность отпуска 28 календарных дней и 8 календарных дней (в соответствии с Законом РФ от 16.04.1993 «О государственных компенсациях и гарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

10. Фонд оплаты труда Учреждения

10.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии Учреждения на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

10.2. Главным распорядителем средств городского бюджета установлена предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных образовательных учреждений (не более 40%), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих Учреждений.

10.3. Основной персонал Учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные

руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

11. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

11.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

11.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имуществу работнику;

- в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

11.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

11.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения – Управление образования администрации города Шимановска на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

11.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191

Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – до 5000 рублей;
- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой – до 5000 рублей;
- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 3000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 3000 рублей.

Единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками, День защитника отечества, Международный женский день 8 марта, Новый год – в размере до двух должностных окладов или размерах, определяемых работодателем.

11.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – Управление образования администрации города Шимановска.

Размер премии работникам Учреждения определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю Учреждения определяется правовым актом Управления образования администрации города Шимановска в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального
образовательного автономного
учреждения дополнительного
образования «Центр детского
творчества города Шимановска»

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работников муниципального образовательного
автономного учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества города Шимановска»**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, рублей
1	2	3	4
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений	7 069,00
2	2 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 353,00
Общеотраслевые должности служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г №247н)			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Секретарь, делопроизводитель	7 707,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня			
4	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8 074,00
Постановление Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих"			
5		Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	8 074,00
Профессиональная квалификационная должностей педагогических работников			
6	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор	10 851,00
7		Педагог дополнительного образования; педагог-организатор при наличии 1 категории	11 935,00

8		Педагог дополнительного образования; педагог-организатор при наличии высшей категории	12 477,00
9	3 квалификационный уровень	Методист	11 379,00
10		Методист при наличии 1 категории	12 517,00
11		Методист при наличии высшей категории	13 084,00
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 г. N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"			
12		Звукооператор	8 074,00
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития РФ от 14 марта 2008г. №121н			
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня			
13		Костюмер	7 353,00
Единый тарифно- квалификационный справочник работ и профессий рабочих Выпуск 46 Раздел Швейное производство» (утв. Постановлением Минтруда РФ от 03.07.2002№47)			
14		Швея	7 353,00
Приказ Минтруда России от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»			
15		Системный администратор	13 043,00

Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального
образовательного автономного
учреждения дополнительного
образования «Центр детского
творчества города Шимановска»

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно Таблице.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

Таблица

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые

	(пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры – инструкторы - методисты, инженеры -

	летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

5. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 4;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных

должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

- педагогам-психологам;

- методистам.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организации, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 3
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального
образовательного автономного
учреждения дополнительного
образования «Центр детского
творчества города Шимановска»

Порядок выплаты премии по итогам работы

1. Премия по итогам работы руководителю образовательного учреждения выплачивается на основании правового акта главного распорядителя средств городского бюджета с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

Премия по итогам работы заместителям руководителя учреждения, выплачивается после согласования с главным распорядителем средств городского бюджета.

2. При премировании руководителей учреждений необходимо использовать показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений, которые должны характеризовать:

- а) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:
 - выполнении муниципального задания;
 - обеспечении реализации дорожной карты» по экономической деятельности;
 - обеспечении комплексной безопасности учреждения;
 - осуществлении инновационной деятельности;
 - обеспечении информационной открытости учреждения;
- б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя), касающиеся:
 - своевременности представления отчетов об итогах деятельности учреждения;
 - целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
 - целевого и эффективного использования внебюджетных средств;
- в) деятельность учреждения (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:
 - укомплектованности учреждения работниками основного персонала;
 - соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;
 - доведения среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой»;
 - осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26 апреля 2013 г. № 167н)

