

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



Утверждаю
Директор МОАУ ДО ЦДТ
И.А. Шутова
« 29 » декабря 2016 г.

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

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОАУ ДО ЦДТ, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных автономных и казенных учреждений», решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 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 муниципальной службы», постановлением администрации города Шимановска от 30.06.2015 г. № 1040 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Шимановска», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления заинтересованности работников в конечных результатах труда, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности работников МОАУ ДО ЦДТ и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в Учреждении;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в Учреждении;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- иные выплаты.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Условия оплаты труда в Учреждении устанавливаются коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, 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.

1.8. Руководитель Учреждения заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных в бюджете на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с Управлением образования администрации города Шимановска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по Учреждению могут вноситься изменения.

II. Основные условия оплаты труда

- 2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера в Учреждении;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера в Учреждении;
 - настоящего Положения;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

2.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

2.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, приложением № 1 к Положению 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 муниципальной службы, утвержденного решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3, в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районов Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

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) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения Учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудовые затраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (заведование объединением, заведование учебными кабинетами, отделами, иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников: выполнение оформительских работ, учет и сохранность светового/ музыкального оборудования, мультимедийное обеспечение массовых мероприятий, музыкальное сопровождение массовых мероприятий, световое оформление массовых мероприятий, видеомонтаж разноуровневых мероприятий, работа с официальным сайтом Учреждения);

- доплата за работу со сведениями, не подлежащими разглашению, работа с персональными данными участниками образовательного процесса;

за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам.

3.3. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте Учреждения.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных

коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.6. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.7. При введении новых систем оплаты труда в Учреждении размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.8. Виды выплат компенсационного характера приведены в Приложении № 2 настоящего Положения и являются его неотъемлемой частью.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, приложением № 2 к Положению 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 муниципальной службы, утвержденного решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3, в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы, при получении почетных грамот разного уровня, к юбилейным датам со дня рождения;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, ведомственных наград.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой

контингента (работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одаренными детьми, детьми группы риска) и большим разнообразием развивающих программ;

- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, в инновационной и экспериментальной деятельности;
- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными Учреждением по согласованию с Управлением образования администрации города Шимановска, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- работу в условиях эксперимента;
- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования работников Учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии высшей квалификационной категории – 20-30 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории – 10-15 процентов;
- в) при наличии соответствия занимаемой должности – 5%.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается работникам со дня издания приказа органа (Учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки 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 надбавки 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.

4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

4.7. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.6. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, методистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- педагогических работников и иных работников, подчиненных заместителям руководителя непосредственно – по представлению заместителей руководителя.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Коллективном договоре МОАУ ДО ЦДТ, Положении о порядке распределения стимулирующей части заработной платы педагогическим работникам МОАУ ДО ЦДТ. В Учреждении одновременно могут выплачиваться (в пределах имеющихся средств) несколько премий за разные периоды работы: премия по итогам работы за полугодие и премия по итогам работы за год, премия за получение Почётной грамоты, премия в честь юбилейного дня рождения.

4.7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности Учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

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

4.9. Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

- почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

- ведомственные награды – 20%;

4.10. Работникам Учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты, связанные со спецификой деятельности отдельных объединений: работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, экспериментальная/инновационная деятельность, работа с одаренными детьми, иная деятельность.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.12. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) ставке заработной платы.

4.13. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен (в пределах имеющихся средств).

4.14. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим работников, так и в абсолютном размере.

4.15. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

4.16. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием причины.

4.17. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

4.18. При введении новых систем оплаты труда в Учреждении размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.19. Виды выплат стимулирующего характера приведены в Приложении № 3 настоящего Положения и являются его неотъемлемой частью.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

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

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, Положением 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 муниципальной службы, утвержденного решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором и может быть изменен один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенным между руководителем Учреждения и Управлением образования администрации города Шимановска.

Заработная плата руководителю Учреждения, его заместителям, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

- руководителю Учреждения – начальником Управления образования администрации города Шимановска;
- заместителя руководителя – руководителем Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения в кратности от 1 до 3.

Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже оклада руководителя.

5.2. С учётом условий труда заместителя руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Приложениями № 2, № 3 настоящего Положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются начальником Управления образования администрации города Шимановска.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя Учреждения производятся Управлением образования администрации города Шимановска по результатам работы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя, оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием причины.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников.

6.1. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

Тарификационный список педагогических 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.

6.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогу при заключении трудового договора, не может быть уменьшен в течение учебного года, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

6.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном Учреждении заместителями руководителя Учреждения, составляет не более 9 часов в неделю и определяется приказом директора Учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования администрации города Шимановска.

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, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.4. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

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

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения своих обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника) или члена 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 размере от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло-, водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику в размере от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения работника при представлении документов, подтверждающие соответствующие расходы.

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также её допустимые размеры применительно к отдельным основаниям её оказания определяются Коллективным договором Учреждения.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) с учетом мнения представительного органа работников, а руководителю Учреждения – начальник Управления образования администрации города Шимановска, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размер материальной помощи работнику определяется приказом руководителя Учреждения, а руководителю – приказом Управления образования администрации города Шимановска.

7.4. 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:

7.4.1. в случае увольнения в связи с выходом на пенсию работника единовременную премию в размере – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;

7.4.2. к юбилейным датам со дня рождения (в зависимости от финансирования):

- 50 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
- 55 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
- 60 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
- 65 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
- 70 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;

7.4.3. при получении почетных грамот, присуждении почетных званий:

- в связи с присуждением почетных званий – 5 000,00 рублей;
- почетная грамота министерства образования и науки Российской Федерации – 5 000,00 рублей;
- почетная грамота министерства образования и науки Амурской области образования – 3 000,00 рублей;
- почетная грамота Шимановского городского Совета народных депутатов – 2 000,00 рублей;
- почетная грамота мэра города Шимановска – от 1 000,00 до 3 000,00 рублей;
- благодарность мэра города Шимановска – до 1 000,00 рублей;
- почетная грамота Управления образования г.Шимановска – 1 000,00 рублей;
- почетная грамота Центра детского творчества – до 1 000,00 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – начальник Управления образования администрации города Шимановска.

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

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

7.7. Работникам Учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные Коллективным договором.

**Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников
МОАУ ДО ЦДТ города Шимановска**

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.	2 квалификационный уровень	Педагог-организатор	4942 – 6812
		Педагог дополнительного образования	4942 – 6812
		при наличии I квалификационной категории	7092
		при наличии высшей квалификационной категории	7383
2.	3 квалификационный уровень	Методист	5801 - 6812
		при наличии I квалификационной категории	7092
		при наличии высшей квалификационной категории	7383

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общепрофессиональных профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1 квалификационный	Наименование профессий рабочих,	

	уровень	по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Дворник	2162
		Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	2224
		Уборщик служебных помещений	2162
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2.	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Водитель автомобиля: 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	2317 2573
3.	4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.	3787

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения, занимающих общепромышленные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			

1.	1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	2162
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2224
2.	5 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4918
3.	4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.	3787

Перечень видов выплат компенсационного характера

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области):
 - 30% за работу на Дальнем Востоке;
 - 40% районный коэффициент.
2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
 - за работу с хлорной известью – 10%.
3. 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).
4. Дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (заведование объединением, заведование учебными кабинетами и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников):
 - за работу в обособленном подразделении туристско-краеведческий направленности – 10 - 20%;
 - за организацию работы с обслуживающими организациями – 25%;
 - за заведование кабинетом – от 5% до 20% (в зависимости от объема выполнения работ: до 20% - заведование спортзалом, актовым залом, музеем; от 5% до 15% - заведование учебными кабинетами (в зависимости от материально-технических средств, находящихся в кабинете: музыкальная аппаратура, видеоаппаратура, мультимедийная аппаратура, компьютерный кабинет и т.п.).
 - за выполнение оформительских работ мероприятий городского уровня от 10% до 20%;
 - за световое оформление городских мероприятий – от 15% до 30%;
 - мультимедийное обеспечение городских мероприятий – от 20% до 30%;
 - видеосъемка и монтаж городских мероприятий – от 20% до 40%;
 - за фотосъемку городских мероприятий, формирование фотоархива ЦДТ – от 20% до 40%;
 - музыкальное обслуживание городских мероприятий – от 30% до 50%;
 - обслуживание сайта, организация работы в сети Интернет – до 50%;
 - за организацию работы сайта МОАУ ДОД ЦДТ - 30%;
 - за организацию экскурсионной деятельности на городском уровне – от 20% до 30%;
 - за руководство объединением – от 10% до 15%;
 - за учет, хранение и ремонт музыкальной аппаратуры - 20%;
 - за учет и сохранность светового оборудования – 20%;

- за подбор музыкального сопровождения разноуровневых мероприятий – до 30%.
5. Доплата за работу со сведениями, не подлежащих разглашению, работа с персональными данными участниками образовательного процесса:
- за наполнение региональной системы учета контингента «Дневник.ру» - 50%.

Перечень видов выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы: педагогическим работникам, заместителям директора, иным работникам производится на основании показателей эффективности деятельности работника. Размер выплаты стимулирующего характера определяется исходя из количества баллов, набранных в соответствии с показателями эффективности деятельности в соответствующем периоде в пределах имеющихся средств.
 - 1.1. Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников МОАУ ДО ЦДТ:
 - 1.1.1. участие обучающихся в конкурсных мероприятиях, в т.ч. соревнования, конкурсы, выставки;
 - 1.1.2. результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, в т.ч. соревнования, конкурсы, выставки (количество призовых мест);
 - 1.1.3. сохранность контингента обучающихся;
 - 1.1.4. методическая работа. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, ведение педагогической исследовательской деятельности;
 - 1.1.5. уровень организации каникулярной работы (выезды на профильные смены, экспедиции, соревнования, конкурсы, организация и проведение массовых мероприятий);
 - 1.1.6. работа с детьми из социально – неблагополучных семей;
 - 1.1.7. реализация программ/подпрограмм по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
 - 1.1.8. реализация программ по работе с одаренными детьми;
 - 1.1.9. реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
 - 1.1.10. построение связей с общественностью. Развитие партнерских отношений с образовательными учреждениями города, учреждениями культуры, спорта, социальной защиты, молодежной политики;
 - 1.1.11. ведение исследовательской/проектной/творческой деятельности с обучающимися;
 - 1.1.12. информационная открытость: публикации в педагогической прессе, ведение страницы на сайте учреждения, PR собственной деятельности (представление материалов на сайте ЦДТ, в СМИ различного уровня, на ШТВ);
 - 1.1.13. участие/проведение /организация концертов, спектаклей, мероприятий, соревнований, выставок вне плана;
 - 1.1.14. реализация социокультурных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, творческие проекты и др.);
 - 1.1.15. дополнительное привлечение внебюджетных средств.

- 1.2. Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководящих работников МОАУ ДО ЦДТ (заместителей руководителя):
 - 1.2.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:
 - 1.2.1.1. информационная открытость: сайт ОУ, размещение мониторинга образовательной деятельности, статистических данных;
 - 1.2.1.2. реализация социокультурных проектов;
 - 1.2.1.3. реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
 - 1.2.1.4. реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей: организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);
 - 1.2.1.5. реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки;
 - 1.2.1.6. сохранность контингента;
 - 1.2.1.7. привлечение внебюджетных средств;
 - 1.2.1.8. анализ выполнения муниципального задания;
 - 1.2.1.9. качество и общедоступность образования в МОАУ ДО ЦДТ:
 - доля призеров и победителей разноуровневых конкурсных мероприятий;
 - доля обучающихся, участвующих в разноуровневых конкурсных мероприятиях;
 - 1.2.1.10. социальный критерий:
 - реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста,
 - доля программ дополнительного образования, срок реализации 3 и более лет;
 - охват контингента в каникулярный период;
 - занятость обучающихся в детских общественных организациях;
 - 1.2.1.11. количество случаев травматизма;
 - 1.2.1.12. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ научного общества, разработка и внедрение авторских программ;
 - 1.2.1.13. ведение исследовательской/проектной деятельности с обучающимися;
 - 1.2.1.14. организация различных форм дифференцированной работы с разными категориями обучающихся:
 - одаренными детьми,
 - детьми с ограниченными возможностями здоровья,
 - детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию;
 - 1.2.1.15. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
 - 1.2.1.16. эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий;
 - 1.2.1.17. исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
 - 1.2.1.18. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций. Уровень их решения. Наличие конфликтных ситуаций в общении с педагогами, уровень их решения;

1.2.1.19. участие в мероприятиях вне плана.

1.3.1. Заместитель директора на научно-методической работе:

1.3.1.1. высокие результаты методической деятельности (призовые места в методических конкурсах, конференциях и т.д.);

1.3.1.2. организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования;

1.3.1.3. информационная открытость: сайт ОУ, размещение мониторинга образовательной деятельности, статистических данных;

1.3.1.4. реализация социокультурных проектов;

1.3.1.5. внедрение программ, направленных на работу с одаренными детьми;

1.3.1.6. внедрение программ по сохранению и укреплению здоровья детей;

1.3.1.7. сохранность контингента;

1.3.1.8. привлечение внебюджетных средств;

1.3.1.9. анализ выполнения муниципального задания;

1.3.1.10. социальный критерий: реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста, доля программ дополнительного образования, срок реализации 3 и более лет;

1.3.1.11. аттестация педагогического и руководящего состава:

- уровень образования;

- повышение квалификации и переподготовки педагогических кадров;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ научного общества, разработка и внедрение авторских программ;

1.3.1.12. внедрение программ по работе с разными категориями обучающихся:

- одаренными детьми;

- детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию.

1.3.1.13. эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий;

1.3.1.14. развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

1.3.1.15. стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению специалистов;

1.3.1.16. исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

1.3.1.17. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций. Уровень их решения. Наличие конфликтных ситуаций в общении с педагогами, уровень их решения;

1.3.1.18. участие в мероприятиях вне плана.

1.4.1. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:

1.4.1.1. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

1.4.1.2. исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

- 1.4.1.3. обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния учреждения;
- 1.4.1.4. содержания территории учреждения в порядке: проведение работ по облагораживанию территории; своевременная уборка территории и вывоз мусора;
- 1.4.1.5. проведение качественных, регулярных и оперативных работ по мелкому текущему ремонту помещения и мебели;
- 1.4.1.6. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- 1.4.1.7. срочное устранение аварийных ситуаций;
- 1.4.1.8. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 1.4.1.9. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций. Уровень их решения. Наличие конфликтных ситуаций в общении с подчиненными, уровень их решения.
- 1.4.1.10. соблюдение тех.персоналом правил внутреннего распорядка;
- 1.4.1.11. сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования;
- 1.4.1.12. своевременная и оперативная работа с обслуживающими организациями по составлению и заключению договоров.

- 2. Премияльные выплаты: при получении почетных грамот разного уровня, к юбилейным датам со дня рождения, в честь Международного дня учителя, по итогам работы:
 - 4.1. Премияльные выплаты при получении почетных грамот:
 - Почетная грамота Управления образования г.Шимановска – 1 000,00 рублей;
 - Почетная грамота министерства образования и науки Амурской области образования – 3 000,00 рублей;
 - Почетная грамота министерства образования и науки Российской Федерации – 5 000,00 рублей;
 - Почетная грамота мэра города Шимановска – от 1 000,00 до 3 000,00 рублей;
 - Почетная грамота Шимановского городского Совета народных депутатов – 2 000,00 рублей;
 - Благодарность мэра города Шимановска – до 1 000,00 рублей;
 - Почетная грамота Центра детского творчества – до 1 000,00 рублей.
 - 4.2. Премияльные выплаты к юбилейным датам со дня рождения (в зависимости от финансирования):
 - 50 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
 - 55 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
 - 60 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
 - 65 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
 - 70 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей.
- 3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, ведомственных наград:

- 3.1. почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30%;
 - 3.2. ведомственные награды – 20%.
4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ:
 - 4.1. наличие квалификационной категории:
 - 4.1.1. при наличии высшей квалификационной категории – 20-30%;
 - 4.1.2. при наличии первой квалификационной категории – 10-15%;
 - 4.1.3. при наличии соответствия занимаемой должности – 5%.
 - 4.2. выслуга лет (стаж педагогической работы):
 - 4.2.1. от 1 до 5 лет включительно – 5%;
 - 4.2.2. от 5 до 10 лет включительно – 10%;
 - 4.2.3. от 10 до 15 лет включительно – 15%;
 - 4.2.4. свыше 15 лет – 20%.
5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента:
 - 5.1. за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 20-30%;
 - 5.2. за работу с детьми с одаренными детьми – 20-30%;
 - 5.3. за работу с детьми с детьми группы риска – 20-30%.
6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и участие в выполнении важных работ, мероприятий: за организацию работы, подготовку и проведение мероприятий городского уровня (краеведческих, спортивно-туристических, гражданско-патриотических, творческих) – 15 - 30%.
7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ: внедрение новых методов в образовательных процесс – 10-30%.