

Согласовано:
Собрание трудового
коллектива
протокол № 5
от 28.02.2020 года



Утверждаю:
Директор МУ ДО
«Чемальский ДДТ»
С.Г. Власова
приказ
от «28» февраля 2020 г № 14

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Чемальский Дом детского творчества».

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества», разработано на основании постановления Главы Чемальского района от 9 декабря 2008 года № 496 «О введении новых систем оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений МО «Чемальский район» и включает в себя:

порядок применения и рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ);

порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

особенности оплаты труда и установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам учреждений дополнительного образования;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Чемальского района», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится:

- пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч. 3 ст. 95 ТК РФ);
- пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ)

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет производственную деятельность в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

5. Зарплата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

6. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее 4330 рублей.

7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебным планам, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с трудовым коллективом.

II. Оплата труда работников, занимающих должности служащих

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей служащих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (приложение № 1 к настоящему Положению).

9. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающих должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

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

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Положением об оплате труда работников учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, может быть предусмотрено установление работникам, занимающих должности служащих, других повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, не предусмотренных настоящим Положением.

10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам с учетом сложности трудовой функции, а также всем работникам, занимающих должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, за исключением должностей педагогических работников, в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего педагогического стажа. Педагогический стаж определяется на основании Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации засчитывается в стаж педагогической работы в порядке, предусмотренном приложением № 3 к настоящему Положению.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15.

13. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается:

работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности, имеющим почетное спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) и другие спортивные почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

работникам, имеющим почетные звания Республики Алтай «Заслуженный учитель Республики Алтай» (Алтай Республиканын Нерелу уредучизи»), «Заслуженный работник образования Республики Алтай» (Алтай Республиканын уредузинин Нерелу ишчизи»), «Заслуженный тренер Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелу тазыктыраачызы»), «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелу эрчим культура ла спорт ишчизи»), «Мастер по национальным видам спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын алыбы»).

Размер повышающего коэффициента от 0,05 до 0,15.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученое звание, почетное звание устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

15. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

16. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом X настоящего Положения.

III. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

17. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов (приложение № 1 к настоящему Положению).

18. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности (классности), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

20. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования.

Размеры повышающего коэффициента к окладу рабочим за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15.

21. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен водителям автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющим 1 класс или 2 класс и занятым перевозкой детей, детей-инвалидов.

Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 0,2.

22. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

23. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом X настоящего Положения.

IV. Особенности оплаты труда и установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам образовательных учреждений

24. Объем учебной нагрузки педагогических работников образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право, распределять учебную нагрузку, предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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 образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

25. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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.

26. Установленный учителям и педагогическим работникам при тарификации размер заработной платы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

27. Тарификация учителей и педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

28. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, предусмотренной при исчислении, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

29. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного 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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

30. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 6 постановления Главы Чемальского района от 9 декабря 2008 года № 496 « О введении новых систем оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений МО «Чемальский район»

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

31. С учетом условий труда руководителю учреждения его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

32. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии выплаты премии устанавливаются Отделом образования администрации Чемальского района.

Руководителю учреждения могут быть выплачены премии при поощрении их органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также им могут быть выплачены иные выплаты в соответствии с разделом X настоящего Положения.

Премии и иные выплаты в соответствии с разделом X настоящего Положения руководителю учреждения устанавливаются по решению Отдела образования администрации Чемальского района.

33. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом IX настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом X настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя учреждения в соответствии с разделами IX и X настоящего Положения устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

34. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера и разъяснения о порядке их установления в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «Чемальский район» утвержденный постановлением Главы Чемальского района от 9 декабря 2008 года № 496 «О введении новых систем оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений МО «Чемальский район», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

доплата педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ;

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

35. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается всем работникам, которым она устанавливалась ранее, в размере, определяемом трудовым договором. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

36. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

37. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

38. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплат за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

39. Доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

40. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

41. Дополнительная оплата труда руководителей учреждений, ведущих преподавательскую работу, производится на основании исчисления заработной платы в установленном для педагогических работников порядке. Руководители учреждений могут вести преподавательскую работу в том же учреждении, при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителя учреждения определяется отделом образования на один учебный год или полугодие.

42. Размеры доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определяются самостоятельно и закрепляются локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определяются самостоятельно и закрепляются локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным

процессом, может включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями: проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

43. Конкретные размеры районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

44. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

45. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера и разъяснения о порядке их установления в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Главы Чемальского района от 9 декабря 2008 года № 496 «О введении новых систем оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений МО «Чемальский район», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

45.1 премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

45.2 премия за интенсивность и высокие результаты работы;

45.3 премия за выполнение особо важных и срочных работ;

45.4 премия за образцовое качество выполняемых работ;

45.5 премия за востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

46. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по представлению руководителя структурного подразделения (или уполномоченного руководителем лица), отвечающего за организацию работы премируемых работников.

47. Размер премии может определяться:

47.1 как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

47.2 Показатель 45.5 «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 по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

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:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

48. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

49. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

50. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ, различных проектах;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

51. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к отопительному сезону;

устранение последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий учебно-воспитательного, научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

52. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами.

IX. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

53. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

54. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к юбилейным датам и к отпуску.

55. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок осуществления их выплаты отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Чемальского района

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемым должностям
1	2	3	4
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	2769	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	5282	
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель,	5282	до 0,1
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, мастер производственного обучения, методист, педагог –психолог	5282	от 0,1 до 0,15
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, (логопед), тьютер, педагог-библиотекарь	5282	от 0,15 до 0,25
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			

1 квалификационн ый уровень	Секретарь машинистка	2769	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, техник по труду, инженер-программист	3650	до 0,03
2 квалификационн ый уровень	Заведующий хозяйством	3650	до 0,03 до 0,09
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, делопроизводитель, юрист, библиотекарь	4405	
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Машинист по стирке, подсобный рабочий 1 и 2 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 и 3 разряда, кухонный рабочий 2 разряда, гардеробщик, дворник, повар 2 и 3 разряда, истопник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2 и 3 разряда, машинист (кочегар) котельной 2 и 3 разряда, пекарь 2 и 3 разряда, слесарь-сантехник 2 и 3 разряда, кухонный рабочий 2 разряда, подсобный рабочий 1 и 2 разряда	3018	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Машинист (кочегар) котельной 4 и 5 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 и 5 разряда, слесарь-сантехник 4 и 5 разряда, повар 4 и 5 разряда, пекарь 4 и 5 разряда, водитель, оператор котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 и 5 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда	3305	

Приложение 2
к приказу отдела образования
администрации Чемальского района
от 21.10.2019 года №

Размеры окладов работников, в отношении которых применяются профессиональные стандарты

№	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада (должностного) (рублей)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемым должностям
1	7 уровень квалификации (ведущий специалист, контрактный управляющий, специалист по закупкам,	4405	От 0,32 до 0,45

Приложение № 3
К ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда
работников муниципального учреждения
дополнительного образования
«Чемальский Дом детского творчества».

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>I Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>I 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 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-летней подготовке, по</p>

	<p>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 (работа, служба)</p>
<p>II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III 1. 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) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного</p>	<p>IV Воспитатели, педагоги - организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей</p>

<p>зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
--	--

К ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда
 работников муниципального учреждения
 дополнительного образования
 «Чемальский Дом детского творчества».

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

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

1.1. 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;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. 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:

2.1. 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 1.1;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (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, профессионально-технического образования); 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;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

- учителям и преподавателям физвоспитания, 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 учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЧЕМАЛЬСКИЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА».**

О доплатах и компенсирующих выплатах работникам МУ ДО «Чемальский ДДТ».

1. Общая часть

1.1 В соответствии с Письмом Министерства образования РФ от 09.04.1993г.667-М «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования», Письмом Министерства образования РФ от 03.03.1995г. «О формировании средств на установку доплат и надбавок работникам учреждений образования» каждый работник имеет право на получение доплат и надбавок к заработной плате на основании настоящего Положения.

1.2 Доплаты и надбавки к должностным окладам работников учреждения устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.3 Доплаты и надбавки работникам учреждения устанавливаются на определенный период

в августе - с 1 сентября по 31 декабря;
в январе - с 1 января по 31 августа
или с 01 сентября по 31 августа

они могут носить разовый характер.

1.4. Доплаты и надбавки работникам учреждения распределяются экспертной группой, состоящей из представителей администрации, представителей Управляющего совета, профсоюзного комитета по представлению директора учреждения.

1.5. Доплаты и надбавки работникам учреждения

Перечень доплат и надбавок:

Размеры повышающих коэффициентов (педагогическим работникам и работникам, занимающих должности служащих):

- персональный повышающий коэффициент – до 3,0.
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15.

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

- Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается от 0,05 до 0,15.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученое звание, почетное звание устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

Размеры повышающих коэффициентов (работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих):

- персональный повышающий коэффициент – до 3,0.
- повышающий коэффициент к окладу рабочим за выслугу лет:
 - при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;
 - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;
 - при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15.
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,2.

Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда- 0.4-0.8;
- доплата за совмещение профессий (должностей) (п.36 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества»);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором(п.37 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества»);
- выплата за работу в ночное время- 0.2;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (п.39 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества»);
- оплата сверхурочной работы (п. 40 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества»);
- доплата педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ (п. 51 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества»);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)- 25%.

ДОПОЛНЕНИЕ К ПОЛОЖЕНИЮ
ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЧЕМАЛЬСКИЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
«О материальном стимулировании»

1. Общие положения

- 1.1 С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения вводятся следующие виды материального поощрения:
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и должностных обязанностей.

2. Премирование

- 2.1 Премирование работников учреждения производить по итогам работы за полугодие ежемесячно по итогам квартала и года.
- 2.2 Премирование работников производится в виде выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда согласно должностным критериям и набранным баллам.
- 2.3 Каждый работник самостоятельно заполняет лист критериев на основании личного портфолио и сдает его в комиссию по материальному стимулированию не позднее 15 дней до заседания Управляющего совета учреждения.
- 2.4 Комиссия проверяет листы, подсчитывает набранные баллы, ставит в известность работников и передает листы не позднее 5 дней до заседания директору, который готовит проект оплаты для согласования в Управляющий совет.
- 2.5 Вопрос о стимулирующих выплатах рассматривается на заседании Управляющего совета учреждения. Оформляется протоколом с подписями председателя и секретаря Управляющего совета.
- 2.6 Работник вправе обратиться в конфликтную комиссию с заявлением о его несогласии с решением комиссии по материальному стимулированию, но не позднее чем за 3 дня до заседания Управляющего совета. Конфликтная комиссия должна не позднее, чем в 3-х дневный срок рассмотреть заявление и дать ответ.
- 2.7 Премирование производится из стимулирующей части фонда оплаты труда и других источников.
- 2.8 Использовать следующие виды премий:
- юбилей (55-женщины, 60 –мужчины) – 1500 рублей;
 - юбилей (50 лет) – 1000 рублей;
 - проводы на пенсию - 1000 рублей;
 - премия к праздникам (День Учителя, 23 февраля, 8 Марта). Выплату производить из расчета имеющихся средств для всех работников в равной сумме (кроме имеющих не снятое дисциплинарное взыскание);

КРИТЕРИИ

**для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда работникам МУ ДО «Чемальский ДДТ»:**

**1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
руководящих работников (директор, заместитель директора по УВР):**

№ пп	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	2	3	4	5
1.	Качество и общедоступность образования в учреждении дополнительного образования детей	<p>Общие показатели сохранности контингента</p> <hr/> <p>Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом</p> <hr/> <p>Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней</p> <hr/> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации в форме конкурсных мероприятий</p> <hr/> <p>Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)</p> <hr/> <p>Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений</p> <hr/> <p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся</p> <hr/> <p>Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей</p>	<p>0 – 5</p> <p>0 - 5</p> <p>0 - 3</p> <p>0 - 5</p> <p>0 – 3</p> <p>0 – 2</p> <p>0 – 5</p> <p>0 - 2</p>	30

2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<p>Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)</p> <hr/> <p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)</p> <hr/> <p>Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)</p> <hr/> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта</p> <hr/> <p>Эстетические условия, оформление учреждения дополнительного образования детей, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения</p>	<p>0 – 3</p> <p>0 – 3</p> <p>0 – 3</p> <p>0 -3</p> <p>0 -3</p>	15
3.	Кадровый потенциал учреждения	<p>Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав</p> <hr/> <p>Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)</p> <hr/> <p>Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов</p>	<p>0 -4</p> <p>0 -3</p> <p>0 -3</p>	10
4.	Социальный критерий	<p>Сохранность контингента</p> <hr/> <p>Реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста</p>	<p>0 - 3</p> <p>0 – 3</p>	15

		Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	0 - 3	
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0 - 3	
		Занятость обучающихся в детских общественных организациях	0 - 3	
5.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 - 3	15
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 - 5	
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения		
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0 - 3	
6.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся	0 - 3	15
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 - 3	
		Организация обеспечения обучающихся горячим питанием, организация медицинских пунктов	0 - 3	
		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.)	0 - 3	
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	0 - 3	
	Всего:			100

2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ :

№ п/п	критерии	Показатели	Расчет показателя	шкала	М к м ь е ч л б л п к т и 6
1	2	3	4	5	6
1.	Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п.)	<p>Качество освоения программ: К1</p> <p>Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. К2</p> <p>Динамика личных достижений обучающихся К3</p>	<p>Доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке/ общее количество обучающихся</p> <p>Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях регионального и всероссийского уровней.</p> <p>Доля обучающихся получивших призовые места в муниципальных и школьных мероприятиях.</p>	<p>От 1 до 0,8 – 15 баллов; От 0,79 до 0,48 – 10 баллов; От 0,47 до 0,28 – 5 баллов; От 0,27 до 0,08 – 1 балл Не более 15 баллов</p> <p>От 1 до 0,8 – 10 баллов; От 0,79 до 0,48 – 8 баллов; От 0,47 до 0,28 – 6 баллов; От 0,27 до 0,08 – 4 балл Не более 10 баллов</p> <p>От 1 до 0,9 – 10 баллов; От 0,9 до 0,8 – 8 баллов; От 0,7 до 0,6 – 6 баллов; От 0,5 до 0,3 – 4 балл Не более 10 баллов</p>	

--	--	--	--	--

Пример:

K1 – у педагога обучаются 150 человек, реализовали программу выше среднего 70 обучающихся, $70/150 = 0,47$ – 6 баллов.

K2 – у педагога обучаются всего 150 человек, призёры 50 человек, $50/150 = 0,33$ – 5 баллов

K3 – у педагога обучаются 150 человек стали призёрами школьных олимпиад соответствующей направленности – 50; $50/150 = 0,33$ – 4 балла.

2.	Эффективность организации воспитательной деятельности	Индивидуальная работа с обучающимися, осваивающими программу к контрольной точке K4	Количество обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа / численность обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 баллов; От 0,59 до 0,4 – 3 баллов; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,08 – 1 балл Не более 5 баллов
		Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися K5	Количество обучающихся, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа / численность обучающихся	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 баллов; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,08 – 1 балл Не более 5 баллов
		Работа по привлечению обучающихся научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов) K6	Количество обучающихся, систематически посещающих научные объединения по профилю / численность обучающихся	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла От 0,19 до 0,05 – 1 балл Не более 5 баллов
		Воспитательная деятельность с		

		обучающимися за рамками функционала педагога К7	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность обучающихся	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла От 0,19 до 0,04 – 1 балл Не более 5 баллов
--	--	---	---	--

Пример:

К4 – обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, -50 человек, проведены индивидуальные занятия с 10 обучающимися, $10/50 = 0,2$ – 2 балла.

К5 - успешно реализующих программу – 70 человек, проведены индивидуальные занятия с 8 обучающимися, $8/70 = 0,11$ – 1 балл.

К6 – всего 150 обучающихся; количество обучающихся, посещающих научные кружки, - 50; $50/150 = 0,33$ – 2 балла.

К7 – всего 150 обучающихся; количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, -20; $20/150 = 0,13$ – 1 балл.

ИТОГО по критерию 2: $2 + 1 + 2 + 1 = 6$ баллов.

3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер – классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К8	Количество мероприятий	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Уровень образовательного учреждения – 1 балл. Не более 5 баллов.	5
----	--	---	------------------------	---	---

Пример:

К8 – уровень учреждения: мастер – класс, выступление на конференции. Выступление на семинаре – 3 балла, за каждое мероприятие - 3 балла.

Итого по критерию 3: 3 бала.

4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др. К9	Количество и объем авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы – до 5 баллов.
----	---	---	--	---

Пример:

К9 – педагог является автором программы дополнительного образования, разработал и применяет методику проведения занятий по определенной теме – 5 баллов.

ИТОГО по критерию 4 :5 баллов.

5.	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих)	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий К10	Количество занятий с обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-аудиоаппаратуры здоровьесберегающих технологий	На основе результатов внутреннего мониторинга – до 5 баллов
----	---	--	---	---

Пример:

К10 – педагог систематически, дидактически обоснованно использует мультимедийные средства обучения, компьютерные программы – 5 баллов.

ИТОГО по критерию 5: 5 баллов

6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки: обучения по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре K11	Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программе высшего образования – до 3 баллов; повышение квалификации – до 2 баллов; профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов Не более 5 баллов
----	---	---	--	--

Пример:

K11 – повышение квалификации в ИПК – 2 балла.

ИТОГО по критерию 6: 2 балла

7.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся K12	Количество положительных голосов/количество опрошенных	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла От 0,19 до 0,05 – 1 балл Не более 5 баллов
----	---	---	--	--

Приме:

K12 – количество положительных голосов – 100; количество опрошенных – 120; $100/120 = 0,8$ – 5 баллов

ИТОГО по критериям 7: 5 баллов

8.	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Сохранность контингента K13	Количество занимающихся из числа первого набора/количество зачисленных первого набора	От 1 до 0,8 – 5 баллов От 0,79 до 0,6 – 4 балла От 0,59 до 0,4 – 3 балла От 0,39 до 0,2 – 2 балла От 0,19 до 0,05 – 1 балл Не более 5 баллов
----	---	-----------------------------	---	---

Пример:
 К13 – обучающихся 110 чел., было зачислено – 120; $110/120 = 0,92$ – 5 баллов
 ИТОГО по критерию 8: 5 баллов.

9.	Дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно)	Отражает специфику образовательного учреждения К14	Не более 10 баллов	10
----	--	--	--------------------	----

Пример:
 К14 – педагог осваивает и внедряет в практику работы программы со сроком реализации свыше четырех лет – 10 баллов
 ИТОГО по критерию 9: 10 баллов

10.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	Востребованность дополнительных общеобразовательных программ - дополнительных общеразвивающих программ, утвержденных Учреждением	$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}$ <p>если $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%$, 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 по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированн</p>	Не более 10 баллов	10
-----	--	--	---	--------------------	----

			<p>ого финансирования. Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.</p> <p>Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.</p> <p>Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:</p> $СВ = ДО * V_{\text{пед}}$ <p>, где СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц, ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.</p>		
--	--	--	---	--	--

ВСЕГО: 80 баллов из 100 возможных.

3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю директора по АХЧ

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности - Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	0-3 0-7	10
2	Кадровые ресурсы учреждения	- Укомплектованность техническим персоналом, его качественный состав - Стабильность коллектива, сохранение специалистов	0-5 0-5	10
3	Эффективность управленческой деятельности	- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) - Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-5 0-5	10
4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта. - Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности) - Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности с учетом требований федерального	0-10 0-10 0-10	30

		законодательства и иных нормативных актов.		
5	Методическое обеспечение комплексной безопасности	- Диагностика уровня знаний по технике безопасности обучающихся и сотрудников учреждения - Организация и проведение семинаров, совещаний, собраний по вопросам организации и проведения работы с учащимися, их родителями, учителями, сотрудниками, по правилам противопожарной безопасности, охране труда, поведению в условиях чрезвычайных ситуаций.	0-5 0-15	20
Итого:				80

5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда уполномоченного по охране труда

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критерию
1	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	0-10	40
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0-10	
		Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса	0-10	

		с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов		
		Разработка системы мониторинга обеспеченности состояния антитеррористической защищенности учреждения.	0-10	
2	Методическое обеспечение комплексной безопасности учреждения	Диагностика уровня знаний по ПДД и технике безопасности обучающихся и сотрудников школы	0-5	35
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с учащимися и их родителями по предупреждению ДДТ.	0-10	
		Разработка методических рекомендаций по проведению классных часов по пожарной профилактике и технике безопасности	0-10	
		Разработка рекомендаций по эвакуации обучающихся и сотрудников учреждения из ОУ при чрезвычайной ситуации, вызванной пожаром	0-5	
		Разработка безопасного маршрута по пути следования «Дом-Школа-Дом» совместно с сотрудниками ОГИБДД.	0-5	
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0-5	
3	Эффективность управленческой деятельности	Организация и руководство деятельностью отряда ЮИД, проведение с его участием «Дня безопасности дорожного движения»	0-5	15
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.)	0-5	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) городского и регионального уровней	0-5	
4	Сохранение здоровья учащихся и сотрудников	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся, низкий уровень травматизма, связанный с нарушением техники безопасности	0-5	10
		Организация и проведение мероприятий, способствующих	0-5	

	сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, дни здоровья и др.)		
Итого:			100

7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательному персоналу (секретарь, водитель, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож).

8. 11. Критерии для выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерий	Показатель	Шкала	Макс-ный бал по критерию
Уборщицы.			50 б
	1. Качество ежедневной уборки в школе в течение года.	0-6	
	2. Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях в течение года.	0-4	
	3. Экономия электроэнергии в течение года.	0-4	
	4. Проведение утеплительных работ, перед началом зимнего сезона	0-6	
	5. Качество проведенного ремонта в летний период.	0-6	
	7. Активное участие в субботниках.	0-4	
	9. Выполнение разовых поручений (роль курьера) в течение года.	0-4	
	10. Следят за порядком на территории учреждения (мусоросборники).	0-4	
	11. При необходимости убирают траву на территории в летний период.	0-4	
Сторожа.			50 б
	1. Добросовестное отношение к работе в течение года.	25	
	2. Работа без замечаний в течение года.	25	
Рабочий.			50 б
	1. Итоги проведения текущего ремонта в летний период.	0-10	
	2. Итоги проведения утеплительных работ в осенний период.	0-5	
	4. Скашивание травы, на территории школы, в летний период.	0-5	
	5. Своевременный вывоз мусорных баков.	0-10	
	6. Работа без нарушения трудовой дисциплины в течение года.	0-10	
	7. Участие в субботниках.	0-5	
Водитель.			50 б
	1. Своевременный подвоз детей.	20	
	2. Своевременный, правильный уход за транспортом.	20	
	3. Работа без нарушения трудовой дисциплины в течение года.	10	
Секретарь			50 б
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	0-10	
2	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	0-5	
3	Контроль за исполнением работниками учреждения приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	0-5	
4	Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование	0-5	
5	Ведение архивной документации	0-5	
6	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности	0-5	

