|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО** с выборным органом первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_ (протокол от \_\_\_\_\_\_\_ 2013г. № 1 )Председательвыборного органа первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Тихая Т.Г. (подпись) (Ф.И.О.)  | ПОЛОЖЕНИЕоб оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Станция юных техников»Неклиновского района **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ ДОД СЮТ Неклиновского района \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А.Холодов «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г. |

**Приказ №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Станция юных техников»Неклиновского района**

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Ростовской области от 22.03.2012г. №219 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», в соответствии с постановлением Администрации Неклиновского района Ростовской области от30.03.2012г. №358 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Неклиновского района», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

Настоящее Положение в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Станция юных техников» Неклиновского района (далее МБОУ ДОД СЮТ). Является локальным актом МБОУ ДОД СЮТ.

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ.

1.2. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. Заработная плата работникам учреждения выплачивается из утвержденного вышестоящим органом (Управлением образования Администрации Неклиновского района) годового фонда оплаты труда.

1.4. В организации устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

- должностной оклад по занимаемой должности;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме, в рублях.

1.6. Руководитель образовательного учреждения вправе вносить изменения в штатное расписание в пределах выделенного годового фонда оплаты труда.

1.7. В соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих отнести к профессиональным квалификационным группам.

1.8. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.9. *Разряды оплаты труда рабочих* определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

 1.10. Положение регулирует порядок введения табеля заменяемости должностей.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств районного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. В случае принятия Собранием депутатов Неклиновского района, Главой Неклиновского района решения об индексации должностных окладов заработной платы руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы рабочих муниципальных учреждений, должностных окладов технического персонала, заработная плата пересчитывается без внесения изменений в тарификационный список работников МБОУДОД СЮТ

**Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы**

1.1. *Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов* работников учреждений

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «*Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:*

| №п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1 квалификационный уровень | **Секретарь учебной части; делопроизводитель** |  4057-00 |

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «*Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень | художник звукооператор  | 4465-005160-00 |

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «*Должности педагогических работников»:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | 2 квалификационный уровень |  Концертмейстер; **педагог дополнительного образования; педагог-организатор;** социальный педагог | 7039-00 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | **Методист;** педагог-психолог;  | 7388-00 |

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа «*Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»:*

| №п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 2 квалификацион-ный уровень | **Начальник отдела**, реализующего образовательную программу образовательного учреждения дополнительного образования детей;в учреждениях 1-2 группы по оплате труда руководителей | 7252-00 |

1.1.6.Профессиональная квалификационная группа *«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные уровни |  Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень  | Гардеробщик; **дворник; сторож; уборщик служебных помещений**; швея; кочегар; рабочий, **рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**1 квалификационный разряд2 квалификационный разряд3 квалификационный разряд | 3334-003529-003735-00 |

1.1.7. Профессиональная квалификационная группа *«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные уровни |  Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень  | **Слесарь**4 квалификационный разряд | 3965-00 |
| 2. | 2 квалификационный уровень  | заведующий хозяйством | 4690-00 |
|  |  |  |  |

1.1.8. *Размер должностного оклада руководителя* учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

| №п/п | Квалификационная группа | Тип учреждения | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | II | Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей | 12849-00 |
| 2. | III | Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей | 11682-00 |

**1.1.9. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала).**

**Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**

2.1.В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат *компенсационного характера*:

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

2.2. *Выплаты компенсационного характера* устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Выплаты *компенсационного характера* устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

 2.4. Размеры и условия осуществления выплат *компенсационного характера* конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

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

2.5.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда *в размередо 12 процентов* (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений образования в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

В каждом учреждении образования на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.5.2. *Доплаты за работу в особых условиях* труда устанавливаются в следующих размерах:

| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ  | Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| --- | --- | --- |
| 1. | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):- педагогическим работникам | 20 |

Примечание к подпункту 2.5.2:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

2.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.6.1. Доплата *за совмещение профессий (должностей*) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.2. Доплата *за расширение зон обслуживания* устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.3. Доплата *за увеличение объема работы или исполнение обязанностей* временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.4. Доплата *за работу в ночное время* производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.6.5. Повышенная оплата *за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.6.6. Повышенная оплата *сверхурочной работы* составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.7. Доплата *за осуществление дополнительной работы*, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

| №п/п |  Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
| --- | --- | --- |
| 1. | Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, учебными мастерскими, картодромами)  | до 25 |
| 2.  | Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях:руководство комиссиямиработа секретаря | до 20до 15 |
| 3. | Преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства  | до 20 |
| 5. | Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |

2.6.8. Доплаты за осуществление *дополнительной работы*, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки.

2.6.9. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учётом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по учреждению дополнительного образования детей, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования-5 %

**Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1.В соответствии с Перечнем видов выплат *стимулирующего характера* в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты *стимулирующего характера* устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

«Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории».

3.3. Размеры и условия осуществления *стимулирующих выплат* конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты *за интенсивность и высокие результаты работы:*

3.4.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений*) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени .Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на педагогическую нагрузку* :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень учреждений (структурных подразделений)  | Наименование должностей, профессий в этих учреждениях (структурных подразделениях), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента | Размер повышающего коэффициента |
| 1.  | Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках  | Руководители и специалисты | 0,25 |

*Примечание к подпунктам 3.4.1*

. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений*) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. .Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на педагогическую нагрузку* :

3.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за *качество выполняемых работ:*

- повышающий коэффициент за квалификацию;

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за обеспечение высококачественного учебно-воспитательного процесса работникам образовательных учреждений дополнительного образования;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.6. Повышающий коэффициент *за квалификацию устанавливается*:

3.6.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;

- первой квалификационной категории – 0,15;

- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за *квалификацию у*станавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству и при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и с социального развития Российской федерации

3.7. Надбавка *за качество* выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем вы­полняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о присуждении учёной степени доктора наук.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдачи диплома кандидата наук.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент *за квалификацию* и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

3.9. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается *водителям* автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс — в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.10. *Персональный повышающий* коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению *Управления образования*.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.11. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы *за выполнение важных* (*особо важных) и ответственных* (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу *за выслугу лет* устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу *за выслугу* лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки, работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.13. *Стимулирующие выплаты* за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

3.14. Работникам учреждений осуществляются *премиальные выплаты* по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого *Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.*

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

3.15.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.15.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

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.

3.15.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.16. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования.

**Раздел 4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей**

4.1. *Группа по оплате труда* руководителей определяется не чаще 1 раза в год Управлением образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы, предоставленных МБОУ ДОД СЮТ .

4.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования.

4.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по учреждениям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

4.4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на *капитальном* ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

4.5. *Учреждения дополнительного образования детей*, находящиеся в муниципальной собственности, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

4.5. Управление образования, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные учреждения:

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

4.6. *Группы по оплате труда* для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

| №п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов |
| --- | --- | --- |
| Iгруппа | IIгруппа | III группа | IV группа |
| 1. | Учреждения дополнительного образования детей  | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

**Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

5.1. Порядок определения *размера заработной платы* по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений:

5.1.1. *Месячная заработная плата* педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени преподавателя.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.2. *Тарификация педагогических работников* производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

5.1.3. 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, а также 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 установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

**Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

6.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учётом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

*Продолжительность рабочего времени* (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»*Должностные оклады* педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

педагогам дополнительного образования;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

педагогам-психологам, методистам образовательных учреждений, социальным педагогам, педагогам-организаторам образовательных учреждений дополнительного образования детей.

6.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов *за 1 ставку* заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 5 настоящего приложения.

6.4. Должностные оклады педагогов дополнительного образования, перечисленных в пункте 6.2, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Продолжительность рабочего времени *женщин*, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 36 часов работы в неделю.

6.6. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2 – 6.5, составляет 40 часов в неделю.

6.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении педагогических работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

*Предельный объем учебной нагрузки* (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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.

6.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа 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 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

6.9. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлен.

7.0. Работникам, для которых не может быть соблюдена ежедневная и ежемесячная продолжительность рабочего времени: сторожам, кочегарам, устанавливается суммированный учёт рабочего времени. Для сторожей учётный период – год, для кочегаров учётный период – квартал.

**Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Оплата труда работников, занятых *по совместительству*, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от *предпринимательской и* иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана *материальная помощь*, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с *приказом Управления образования, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.*

7.4. В случаях, когда заработанная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения), составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

7.5. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается *предельная кратность* дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (чел.) | Предельная кратность |
| до 50,0 | до 3,0 |
| свыше 50,0 до 100,0 | до 4,0 |
| свыше 100,0 до 150,0 | до 5,0 |
| свыше 150,0 | до 6,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается *Управлением образования*, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для *заместителей* руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.