

# **ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ**

# **ЩИГРОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

# (четвертого созыва)

## Р Е Ш Е Н И Е

г. Щигры

### от 13 декабря 2022г. № 322-4-ПС

**Об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного нетипового образовательного учреждения дополнительного образования «Щигровский районный**

**центр дополнительного образования детей»**

**по виду экономической деятельности «Образование»**

В соответствии с Постановлением Правительства Курской области от 02 декабря 2009 г. № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Комитету образования и науки Курской области», Федеральным Законом РФ от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Администрации Щигровского района Курской области от 29 июля 2022 г. № 315 «Об изменении типа, переименовании муниципального казенного учреждения «Щигровский районный методический кабинет» Представительное Собрание Щигровского района Курской области РЕШИЛО:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного нетипового образовательного учреждения дополнительного образования «Щигровский районный центр дополнительного образования детей» по виду экономической деятельности «Образование».
2. Финансирование расходов на оплату труда работников муниципального бюджетного нетипового образовательного учреждения дополнительного образования «Щигровский районный центр дополнительного образования детей» осуществляется за счет бюджета муниципального района «Щигровский район» Курской области.
3. Настоящее решение вступает в силу с момента обнародования (опубликования) и распространяется на правоотношения возникшие с 01 сентября 2022 года.

Председатель

Представительного Собрания Н.Н. Шашков

Щигровского района Курской области

И. о. Главы Щигровского района

Курской области М.В. Мелентьев

Утверждено

решением

Представительного Собрания

Щигровского района Курской области

от «13» декабря2022 г.

№322-4-ПС

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного нетипового**

**образовательного учреждения дополнительного** **образования «Щигровский районный центр дополнительного образования детей» центр дополнительного образования детей» по виду экономической деятельности «Образование»**

# **Общие положения**

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного нетипового образовательного учреждения дополнительного образования «Щигровский районный центр дополнительного образования детей» по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2.Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного нетипового образовательного учреждения дополнительного образования «Щигровский районный центр дополнительного образования детей» (далее – учреждение).

1.3 Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными муниципальными нормативно-правовыми актами, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного нетипового образовательного учреждения дополнительного образования «Щигровский районный центр дополнительного образования детей» за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

* 1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.
	2. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, настоящим Положением.

# **Порядок и условия оплаты труда**

**2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного нетипового образовательного учреждения дополнительного образования «Щигровский районный центр дополнительного образования детей» включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

* Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня видов выплат стимулирующего характера;
* настоящего Положения;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально- трудовых отношений в системе образования Курской области;
* мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.
	+ 1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах доведённых объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.
		2. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.
		3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

* + 1. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПГК для соответствующих квалификационных уровней.
		2. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
		3. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.
		4. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 5 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

# **Порядок и условия оплаты труда работников**

* + 1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями), от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями), от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями), указаны в приложениях № № 1 – 3 к настоящему Положению.
		2. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:
* персональный повышающий коэффициент;
* повышающий коэффициент к окладу за специфику работы;
* повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в муниципальное бюджетное учреждение**,** в течение первых трех лет работы;
* повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, в течение первых трех лет работы.
	+ 1. Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в муниципальные бюджетные учреждения, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

* + 1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

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

* + 1. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.
		2. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.
		3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

# **Порядок и условия оплаты труда работников образования (за исключением должностей работников дополнительного профессионального образования)**

* + 1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Рекомендуемый минимальный размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.3.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее – почётные звания) или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или ведомственные почётные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки – до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

* учёной степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;
* государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почётного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почётных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.3.4. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.3.5. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.6. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее – почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки – до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: --ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

- государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.3.7. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

# **Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

* + 1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
		2. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.
		3. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).

# **Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

* + 1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
		2. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.
		3. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).

# **Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя**

* + 1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
		2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

* + 1. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» указаны в Приложении № 4 к настоящему Положению.

* + 1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден постановлением Администрации Щигровского района Курской области от 10.11.2009 г. № 387 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения».
		2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.
		3. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказом Управления образования Администрации Щигровского района Курской области
		4. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.
		5. Для руководителя, заместителей руководителя должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых постановлением Администрации Щигровского района Курской области.
		6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Щигровского района Курской области по виду экономической деятельности «Образование».
		7. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на основании приказа Управления образования Администрации Щигровского района Курской области.

# **Компенсационные выплаты**

* 1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации Щигровского района Курской области от 10.11.2009 г. № 388 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
* надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
* доплата за совмещение профессий (должностей);
* доплата за расширение зон обслуживания;
* доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* доплата за работу в ночное время;
* повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.
	2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.
	3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

* 1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
	2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
	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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

# **Стимулирующие выплаты**

В целях поощрения работников Муниципального бюджетного нетипового образовательного учреждения дополнительного образования «Щигровский районный центр дополнительного образования детей» за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации Щигровского района Курской области от 10.11.2009 г. № 386 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются только основным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

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

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

при выслуге лет от 5 до10 лет- до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

* 1. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организаций, их руководителей и работников, указанных в приложении № 5 к настоящему Положению.
	2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:
* заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
* педагогических работников и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по представлению заместителя руководителя учреждения.
	1. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.
	2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* оперативность и качественный результат труда;
* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
* непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.
	1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.
	2. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которыми работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

* 1. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

# **Другие вопросы оплаты труда**

* 1. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно утверждается руководителем.
	2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
	3. Оплата труда педагогических работников организации дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

* 1. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательной организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также раз в год, но раздельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

* 1. Особенности работы по совместительству педагогических работников, а также продолжительность рабочего времени по совместительству указанной категории работников определяется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работу по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

# **Заключительные положения**

 6.1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

- в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за сключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.

6.3. Работника учреждения, защитившим в установленном законодательством Российской Федерации порядке диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, после присуждения соответствующей ученой степени, подтверждаемого соответственно дипломом кандидата наук, дипломом доктора наук, производится разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников МБНОУ ДО «Щигровский РЦДО детей» по виду экономической деятельности «Образование»

# Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |  | Рекомендуемыйминимальныйдолжностнойоклад приналичии 1-йквалификационнойкатегории(ставка), руб. | Рекомендуемыйминимальныйдолжностнойоклад приналичии высшейквалификацион-ной категории(ставка), руб. |
|  | Рекомендуемыйминимальныйдолжностнойоклад (ставка),руб. |
|  |
|  |
| Квалификационныеуровни |
| 1квалификационныйуровень | музыкальный руководитель | 8 783 | 9 458 | 10 206 |
| 2квалификационныйуровень | концертмейстер;педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 9 482 | 10 206 | 10 952 |
| 3квалификационный уровень | методист; педагог-психолог | 9 574 | 10 307 | 11 060 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников МБНОУ ДО «Щигровский РЦДО детей» по виду экономической деятельности «Образование»

# Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

**Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый |
| Квалификационные | минимальный |
| уровни | должностной |
|  | оклад, руб. |
| 1квалификационныйуровень | Делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка | 5 761 |
| 2квалификационныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливатьсяпроизводное должностное наименование "старший" | 6 705 |

**Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый |
| Квалификационные | минимальный |
| уровни | должностной |
|  | оклад, руб. |
| 1квалификационныйуровень | Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-программист; программист; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт | 6704 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников МБНОУ ДО «Щигровский РЦДО детей» по виду экономической деятельности «Образование»

# Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

**Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйдолжностнойоклад, руб. |
| 1квалификационныйуровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля | 6036 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников МБНОУ ДО «Щигровский РЦДО детей» по виду экономической деятельности «Образование»

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для расчета размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения дополнительного образования**

Педагог дополнительного образования

Методист

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников МБНОУ ДО «Щигровский РЦДО детей» по виду экономической деятельности «Образование»

# **Перечень показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и работников**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Возможные типы работ | Показатели эффективности деятельности для АУП (руководители) | Показатели эффективности деятельности для педагогического персонала | Показатели эффективности деятельности для прочих специалистов и УВП (служащие) | Показатели эффективности деятельности для категории "рабочие" |
| 1.1. | Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования | Индивидуальные достижения | Награды, почетные звания | Награды, почетные звания | Награды, почетные звания | Награды, почетные звания |
| Внешняя оценка деятельности образовательных организаций (аудит, экспертиза, государственная аккредитация, конкурсы, олимпиады и др.) | Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности образовательных организаций | Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.) | Результаты проверки деятельности структурного подразделения | Результаты проверки деятельности структурного подразделения |
| Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций | Отсутствие рекламации на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей) | Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей) |
| Отсутствие рекламаций на деятельность образовательных организаций со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, Роспотребнадзора, пожнадзора; объективных жалоб | Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом) | Сохранность контингента |
| Сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательной организации) | Сохранность контингента | Результативность профориентационной работы |
|  | Результативность профориентационной работы |  |
| Выполнение государственного задания.Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, их трудоустройство |  |  |
| 1.2. | Функционирование системы государственно-общественного управления |  | Результативность работы педагогического совета | Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета) | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами |
| Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год) | Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др. |
| Проведение дней общественной экспертизы | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательных организаций и конструктивное разрешение проблем с коллегами |
| Общественная составляющая управления: |
| - наличие органа общественного управления образовательной организацией, в котором представлены все участники образовательного процесса;- наличие и активная деятельность органов самоуправления детей;- наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета | Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса | Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами |  |
| Наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности образовательных организаций в периодической печати |  |  |  |
| Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров |  | Результативность досуговой и внеурочной деятельности |  |
| 1.3. | Инновационная деятельность образовательных организаций | Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.) | Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие образовательных организаций (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.) | Исследовательские программы | Исследовательские программы |  |
| Диагностические материалы | Диагностические материалы |
| Методика диагностики | Методика диагностики |
| Использование результатов исследования в образовательном процессе | Использование результатов исследования в образовательном процессе |
| Проектные, экспериментальные разработки | Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т.ч. по созданию условий в образовательных организациях для исследований и разработок | Уровень проектно-экспериментальной деятельности: | Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.) | Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.) |
| - экспериментальная разработка; |
| - методическая разработка на основе эксперимента; |
| - методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; |
| - учебное пособие (концепт, дидакт-ая, метод-ая части) |
| 1.4. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг | Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания | Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов | Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг |  |  |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг |
| 1.5. | Результаты обучения и воспитания | Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий) | Количество призовых мест в предметных олимпиадах: муниципального уровня; республиканского уровня; всероссийского уровня |  |  |  |
| Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) |
| Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся |
| Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях и др. |
| Количество призовых мест участия образовательных организаций в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах |
| Количество призовых мест в научно-практических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня |
| 1.6. | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни.Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации.Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | Динамика состояния охраны труда образовательной организации и инфраструктуры | Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных веществ) | Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.) | Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.) |
| Соблюдение законодательства, устанавливающего порядок проведения специальной оценки условий труда | Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов |
| Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, студентов |
| Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних.Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, студентов, др.), программ, направленных на работу с одаренными детьми.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования) |
| Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся |
| Увеличение количества обучающихся, студентов, охваченных досуговой деятельностью | Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс" и др.) |
| Работа с детьми из социально неблагополучных семей |
| Увеличение количества обучающихся, студентов, охваченных досуговой деятельностью |
| Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы |
| Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) |
| 1.7. | Кадровое обеспечение | Укомплектованность педагогическими кадрами | Привлечение и закрепление молодых специалистов |  |  |  |
| Динамика текучести кадров |
| Отсутствие вакансий на педагогические должности | Уровень квалификации |
| Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий) | Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет) |
| Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет) | Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства) | Награды, почетные звания | Награды, почетные звания |
| Эффективность разрешения конфликтов |
| Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства) | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы |
| Награды, почетные звания |
| Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся) |
| Эффективная организация наставничества |
| Эффективность разрешения конфликтов |
| Результативность работы педагогического совета |
| Награды, почетные звания |
| 2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов |
| 2.2. | Развитие материальных фондов | Сохранность вверенного материального обеспечения образовательной организации | Доля выбытия материальных ценностей | Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета | Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета | Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета |
| Доля отремонтированного оборудования и мебели | Доля отремонтированного оборудования и мебели | Доля отремонтированного оборудования и мебели | Доля отремонтированного оборудования и мебели |
| Развитие материального обеспечения образовательной организации | Доля нового материального обеспечения учебного процесса | Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов | Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов | Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) |
| Развитие инфраструктуры образовательной организации | Объем собственных средств на модернизацию образовательной организации |  |  |  |
| Создание новых элементов в инфраструктуре образовательной организации (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения) |
| 3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов |
| 3. | Динамика финансовых потоков | Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров | Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств | Динамика получения грантов.Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте |  |  |
| Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг | Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг |  |  |  |
| Управление финансовыми потоками | Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования |  |  |  |
|  | Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств |  |  |  |
| Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования |
| 4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов |
| 4.1. | Создание систем информации образовательных организаций (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов | Организация разработки интеллектуальных продуктов | Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр. | Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр. | Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок |  |
| Информационная открытость (сайт образовательных организаций, частота обновления информации на школьном сайте (ежеквартальная, ежемесячная, еженедельная), размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования) |
| Наличие периодической печати в образовательных организациях |
| Наличие других видов коммуникации |
| Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентирующих деятельность школы | Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза и пр.) | Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок |  |  |
| Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.) | Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр. | Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр. |  |
| Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации | Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации |  |
| Освещение опыта работы педагогов в СМИ |  |
| 4.2. | Развитие имиджа образовательной организации | Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации | Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и попечительства, органы системы профилактики правонарушений, организации дополнительного образования детей и юношества, общественные организации, профсоюзный комитет образовательных организаций и др.) | Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений | Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей) | Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей) |
| Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права |
| Эффективность участия во внешних проектах | Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе |  |  |
| Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов образовательные организации | Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками образовательных организаций и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов |
| Отсутствие рекламаций на деятельность образовательных организаций со стороны клиентов (родителей и детей) | Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками образовательных организаций и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов |
| Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками образовательных организаций и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов |  |