

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления
образования Санчурского
муниципального округа
Кировской области

Е.Ю.Пахмутова
» 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУДО «ЦДТ»
пгт Санчурск Кировской области

З.М.Немихина
Приказ № 12 от «15» мая 2023 г.



Принято на общем собрании коллектива
Протокол № 2 от «15» мая 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
пгт САНЧУРСК КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

пгт Санчурск

2023

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления
образования Санчурского
муниципального округа
Кировской области
_____ Е.Ю.Пахмутова
« ____ » _____ 2023 г.

области

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУДО «ЦДТ»
пгт Санчурск Кировской

_____ З.М.Немихина

Приказ № 12 от «15» мая 2023 г.

Принято на общем собрании коллектива
Протокол № 2 от «15» мая 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
пгт САНЧУРСК КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

пгт Санчурск

2023

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ ДО «Центр детского творчества» пгт Санчурск Кировской области (далее по тексту — Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников МКОУ ДО «Центр детского творчества» пгт Санчурск Кировской области.

1.2. Положение распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами работодателя (далее по тексту Положения — работники).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников МКОУ ДО «Центр детского творчества» пгт Санчурск Кировской области, осуществляющим свою деятельность по виду экономической деятельности «Образование», функции и полномочия учредителя, от имени которого, в соответствии с наделёнными полномочиями, выступает управление образования администрации Санчурского муниципального округа.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из размера субсидий по муниципальному бюджету на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников учреждений состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов к минимальным окладам

1.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются в пределах средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда работников. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах

1.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения тарификационной комиссии учреждения (представительного органа работников учреждения) в порядке, установленном локальными актами и устанавливаются на 1 января и 1 сентября текущего календарного года.

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

1.9. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ).

1.10. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается пропорционально отработанному времени.

1.11 Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.12. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования - соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

1.13. Штатное расписание утверждается директором и согласовывается с Управлением образования Санчурского муниципального округа.

1.14 Положение утверждается приказом директора и подлежит согласованию с уполномоченным представительным органом организации, а также с Управлением образования Санчурского муниципального округа.

1.15. Индексация заработной платы производится в соответствии с бюджетным финансированием на основании нормативно-правовых актов органов местного самоуправления.

1.16. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих основные должности работников системы образования

2.1.1. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ должностей педагогических работников:	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог организатор	11544
3 квалификационный уровень: методист	11544

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и работников, занимающих иные должности (профессии)

2.2.1. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих»

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5168
--	------

III. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

3.2. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3 Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении дополнительных зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Перечень компенсационных выплат	Перечень лиц, работающих в ЦДТ	Размер (в %)
Педагогический персонал		
Участие в жюри конкурсов различного уровня	Педагог дополнительного образования.	До 20%
Разработка стратегических документов,		До 40 %

методической документации, обеспечивающей инновационную деятельность ЦДТ (образовательная программа, проекты и др.)	Методист. Педагог-организатор	
Написание и публикация заметок о деятельности объединения, учреждения в периодической печати (постоянно 1 раз в месяц)		До 30%
Сопровождение сайта ЦДТ, группы ЦДТ ВКонтакте, Одноклассники		До 50 %
Сопровождение сайта ПФДО		До 50%
Консультации и дополнительные занятия с детьми (при подготовке к конкурсам, слетам, фестивалям)		До 50 %
Подготовка и проведение праздничных мероприятий с детьми		До 45%
Реализация дополнительных проектов (экскурсии, индивидуальные проекты обучающихся, соцпроекты и др.)		До 30%
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		До 40%
Выполнение функций, не входящих в должностную инструкцию (Ответственный за проведение инструктажей по охране труда, пожарной безопасности, участие в комиссиях ЦДТ, выполнение функций профсоюзного лидера и т.д.)		До 40%
Участие в праздничных постановках для детей		До 20 %
Работа в консультативном пункте		До 40%
Организация и проведение районных конкурсов по предмету своей деятельности (разработка положения о конкурсе, сбор материалов, оформление выставки, подведение итогов, оформление наградных материалов)		До 50%
Доплата за выполнение функций: -швеи -костюмера -секретаря педсовета, административного совещания -заведующего хозяйством		До 50% До 50% До 10% До 50%
Обслуживающий персонал		
Уход за комнатными растениями, цветниками	Вахтёр. Уборщик служебных помещений Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	До 20%
Доплата за выполнение функций: -дворника -гардеробщика		До 50% До 50%

3.4. Выплата 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 выплаты и срок, на который она

устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.

3.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работнику, привлеченному к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Установленные выплаты компенсационного характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от учебной нагрузки, за фактически отработанное время.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

4.2. Положением предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- Выплата за наличие квалификационной категории
- Выплаты за наличие учёной степени и почётного звания.
- Персональный повышающий коэффициент к окладу
- Премияльные выплаты.

4.3. Выплаты устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника учреждения.

4.4. Установленные выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от учебной нагрузки, за фактически отработанное время

4.6. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора, в соответствии с действующим законодательством, за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава учреждения, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, нарушение сроков представления отчетности, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий, нарушение Правил внутреннего распорядка работников учреждения и т.д.

4.7. Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

4.7.1 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

Показатели выплат за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

	Показатели	%
1	Качественное и результативное освоение программы. Количество обучающихся, улучшивших показатели (по итогам года)	до 50%
2	Сохранность контингента обучающихся в творческих объединениях (на конец полугодия, учебного года)	до 25%
3	Активное и продуктивное участие в творческих конкурсах, смотрах, фестивалях, успехи в выставочной деятельности (или подготовка победителей и призеров конкурсов различных уровней)	до 60%
4	Качество и результативность в методической работе (конференции, конкурсы и т.д.), подготовка учебно-методических пособий(рекомендаций)	до 40%
5	Высокий уровень мастерства при организации конкурсов, массовых мероприятий по предмету деятельности педагога на уровне района	до 20%
6	Высокий уровень мастерства при проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров по обобщению опыта	до 30%
7	Высокое качество индивидуально-профилактической работы с обучающимися, находящимися на различных видах учёта или в СОП	до 20%
8	Эффективная работа в составе оргкомитетов, жюри конкурсов, игр, соревнований	до 10%
9	Своевременное заполнение электронной отчетности и электронных баз данных	до 10%
10	Качество и результативность работы педагога в творческих, проблемных группах на базе учреждения	до 10%
11	Высокий уровень развития социального партнерства с организациями образования и культуры, с партнерами по улучшению МТБ учреждения, организациями выезда детей на конкурсы, фестивали	до 10%
12	Высокое качество и результативность психологического сопровождения образовательно-воспитательного процесса и	до 50%

	организации в целом и обучающихся, в том числе с ОВЗ и находящихся на разных видах учёта	
13	Успешная и качественная организация индивидуальной работы с обучающимися по оказании психологической, логопедической помощи детям	до 50%
14	Своевременное обновление сайта образовательного учреждения, в соответствии с требованиями законодательства	до 30%
15	Качественно, образцовое оформление и оборудование кабинетов, изготовление наглядных пособий, приборов, дидактических материалов...	До 30%
16	Стабильно высокий уровень организации образовательного процесса	До 20%
17	Активное участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	До 10 %
18	Своевременное и качественное ведение документации	До 20 %
19	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	До 15 %
20	За успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе	До 20 %
21	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и срочных работ, разовых поручений руководителя, не предусмотренных должностной инструкцией	До 30 %
22	За оперативность в принятии и исполнении решения, задания. Высокая степень самостоятельности	До 20 %
23	Активное участие в благоустройстве и озеленении прилегающей территории	До 15 %
24	Образцовое содержание зон обслуживания, в соответствии с требованиями СанПиН при осуществлении должностных обязанностей	До 30 %

4.7.2. Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы в образовательных учреждениях.

Размеры и условия установления стимулирующей надбавки за стаж :

Стаж педагогической работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 1 года до 5 лет	до 5%
от 5 до 10 лет	до 10%
от 10 до 15 лет	до 15%

от 15 до 20 лет	до 20%
свыше 20 лет	до 25%

Работникам обслуживающего персонала учреждения устанавливается выплата в зависимости от стажа непрерывной работы в данной организации

Размеры и условия установления стимулирующей надбавки за стаж :

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 1 года до 5 лет	до 5%
от 5 до 10 лет	до 10%
от 10 лет и более	до 15%

Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж непрерывной работы.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью. В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

4.7.3 Выплата за наличие квалификационной категории.

Педагогическим работникам устанавливается на время действия квалификационной категории, с целью стимулирования работников к качественному результату труда путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	10 %
Высшая квалификационная категория	15 %

4.7.4. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливается по решению руководителя учреждения для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик,

входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «народный учитель»;
- до 10 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;
- до 5 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

При наличии у работников нескольких оснований выплаты производятся по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

4.7.5. В учреждении могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу;
- повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к минимальному окладу, учитывающий масштаб деятельности и значимость учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач с учетом уровня его профессиональной подготовки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения персонально в отношении конкретного работника. Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, принятым в учреждение с испытательным сроком, устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента может быть установлен - до 0,5

Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

ПКГ должностей педагогических работников:	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,10

Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы, учитывающий значимость учреждения, устанавливается по решению директора.

Работникам учреждения, работающим с детьми, размер повышающего коэффициента для педагогических работников - 0,15.

Повышающие коэффициенты не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

4.7. 6. Премирование.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, путем выдачи премии за надлежащее выполнение работниками трудовых функций. Указанная премия при наличии финансовых возможностей выплачивается по решению работодателя на основании Положения о премировании работников МКОУ ДО «Центр детского творчества» пгт Санчурск Кировской области.

V. Порядок оплаты труда директора

5.1. Общие положения

5.1.1. Квалификационные характеристики руководителя образовательной организации утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Квалификационные характеристики главного бухгалтера утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

5.1.2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.3. Порядок установления должностного оклада директора учреждения, находящегося в ведении управления образования администрации Санчурского муниципального округа (далее-РУО), регламентируется пунктом 5.2. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных

учреждений, подведомственных управлению образования администрации Санчурского района

5.1.4. Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации. Порядок отнесения к группе и определения должностного оклада руководителя подведомственного учреждения устанавливается Приложением 1 и Приложением 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Санчурского района

5.1.5. Дополнительная оплата труда директора, ведущего преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

Объем часов преподавательской работы директора определяется начальником управления образования по заявлению руководителя на учебный год или полугодие. Предельный объем учебной нагрузки устанавливается в размере, не превышающем 12 часов в неделю.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения РУО.

5.1.6. Оплата труда руководителя производится за счет средств, предусмотренных на эти цели образовательной организацией.

5.1.7. Заработная плата директора пересматривается ежегодно на 01 января текущего года. Индекс повышения среднемесячной заработной платы директора не должен превышать индекса роста среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, сложившихся за предыдущий год.

5.1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы руководителя учреждения) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в кратности от 1 до 3.

Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации.

5.1.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

5.2. Порядок установления должностного оклада руководителя.

5.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключённым между руководителем и работодателем.

Должностной оклад руководителя определяется комиссией, созданной при управлении образования администрации Санчурского муниципального округа, в зависимости от величины оклада профессиональных квалификационных групп основного персонала данного учреждения и коэффициента отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

5.2.2. Расчёт размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

$ДОР = ДО(ПКГ) \times k$, где:

ДОР – должностной оклад руководителя;

ДО (ПКГ) – размер должностного оклада, установленный для основного персонала, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

k – учреждения к группе по оплате труда руководителя.

Количественные и качественные показатели, определяющие коэффициент отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя образовательной организации определён приложением 1 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Санчурского района

5.2.3. Группа и коэффициент по оплате труда руководителя организации устанавливается приказом управления образования администрации Санчурского муниципального округа.

5.2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

5.2.5. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и начальником управления образования администрации района.

5.3. Выплаты стимулирующего характера

5.3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом управления образования администрации Санчурского муниципального округа с учетом выполнения утверждённых правовым актом управления образования целевых показателей эффективности работы.

5.3.2. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяется Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Санчурского муниципального округа, согласно приложению 3 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Санчурского района

5.3.3. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда с начислениями, а также за счет доходов, полученных учреждением образования от платных услуг в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда.

5.3.4. Премирование руководителя производится по результатам работы на основании приказа начальника управления образования. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением. Конкретные размеры премий работникам определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Руководителю может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей, дисциплинарные нарушения.

Премияльные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Для расчета суммы премии принимается размер оклада (должностного оклада), установленного на день начисления, премияльные выплаты могут производиться и в установленных приказом РУО абсолютных размерах.

VI. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание МКОУ ДО «ЦДТ» пгт Санчурск Кировской области утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с начальником управления образования. Штатное расписание включает должности учреждения в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником должностей педагогических работников, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.2. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки.

6.3. Работникам, выполняющим работу в объеме больше или меньше нормы часов работы за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

6.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, для которых установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Другая часть педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.6. Учебная нагрузка педагогов, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (совместители), на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организацией. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

6.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется ее объем (по возможности) и преемственность преподавания предметов в группах.

6.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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 групп.

6.9. Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов, за которую выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

6.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, учреждений (включая работников органов управления образованием) осуществляется при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

6.11. Учебная нагрузка педагогов, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6.12. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные педагогами при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

6.13. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 (с изменениями и дополнениями от 29.06.2016)"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" соответственно:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогу-организатору, методисту

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогу дополнительного образования

6.14. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6.15. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в соответствии с законодательством.

6.16. Работникам, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (должностные обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата до установленного минимального размера оплаты труда (далее - доплата до МРОТ).

Размер доплаты до МРОТ исчисляется как разница между установленным Федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платы за месяц.

6.17. Работникам может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом организации.