

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления
образования Санчурского
муниципального округа
Кировской области

Е.Ю.Пахмутова
«25» февраля 2025 г.

Директор МКОУДО «ЦДТ»
пгт Санчурск Кировской

З.М.Немихина
Приказ № /от «25» февраля 2025 г.

Принято на общем собрании коллектива
Протокол № 4 от «25» февраля 2025 г.

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

пгт Санчурск

2025

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ ДО «ЦДТ» пгт Санчурск Кировской области (Далее-Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Санчурского муниципального округа Кировской области, утвержденного управлением образования администрации Санчурского муниципального округа Кировской области от 10.02.2025 г №10

2. Положение рекомендует порядок оплаты труда работников МКОУ ДО «ЦДТ» пгт Санчурск Кировской области (Далее- ЦДТ)

Положение включает минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными актами и настоящим Положением.

4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя организации, согласовывается с руководителем управления образования администрации Санчурского муниципального округа, выборным органом первичной профсоюзной организации, либо другим представительным органом организации.

5. Индексация заработной платы производится в соответствии с бюджетным финансированием на основании нормативно-правовых актов органов местного самоуправления, соответствующих федеральному законодательству.

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

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, персонального коэффициента и повышающего коэффициента к занимаемой должности.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной группе (далее ПКГ) и требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ЦДТ и перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам ЦДТ утвержденными настоящим Положением.

4. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

6. Объем фонда оплаты труда работников учреждений формируется за счет средств консолидированного бюджета муниципального образования Санчурский муниципальный округ Кировской области на календарный год и для ЦДТ

устанавливается Главным распорядителем бюджетных средств (далее-ГРБС) в лице управления образования администрации. ГРБС имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до учреждений, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до учреждения.

7. Должности, включаемые в штатное расписание организаций, должны соответствовать уставным целям организаций, 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. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и согласовывается с начальником управления образования.

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ЦДТ 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»:

В учреждениях дополнительного образования

ПКГ должностей педагогических работников:	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель	15089
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор , социальный педагог, тренер-преподаватель	15089
3 квалификационный уровень: методист , педагог психолог. Старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	15089

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	Должностной оклад, рублей
--	---------------------------

2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством , должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»;	6431
--	------

10. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих 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»:

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	Должностной оклад, рублей
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: гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений , кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий , слесарь-сантехник, машинист (кочегар) котельной, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, швея, мойщик посуды	5970

11. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов среднего звена и высшего образования и устроившимся впервые на работу (за исключением совместительства) по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня или в год получения профессионального образования соответствующего уровня в областные государственные образовательные организации Кировской области (далее — молодые специалисты), устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Выплата назначается на период первых трех лет работы в организации.

Размер выплаты устанавливается в следующем порядке:

Период работы в образовательной организации	Размер персонального повышающего коэффициента от оклада должностного оклада)
первый год работы	0,35
второй год работы	0,3
третий год работы	0,2

Статус молодого специалиста может быть продлен на период до трёх лет в следующих случаях: при прохождении срочной воинской или альтернативной службы; при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

Выплаты компенсационного характера

12. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с постановлением администрации Санчурского муниципального округа от 30.01.2020 года № 43 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» и настоящим Положением.

13. В Положении об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за расширение зон обслуживания.

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

15. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

16. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

17. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18.. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

18.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

18.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

18.2.1. 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.

18.2.2. Выплаты при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

18.2.3. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18.2.4. При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки
--	--

в должностные обязанности работника	заработной платы
Заведование кабинетом*	до 15
Руководство методическим объединением, учебно-методической площадкой, творческой лабораторией и т.п.	до 25

*Выплата за заведование кабинетом устанавливается за кабинеты повышенной опасности (мастерские технологии).

18.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

18.4. 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 дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с компенсационными и стимулирующими выплатами (за исключением премий), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с компенсационными и стимулирующими выплатами (за исключением премий), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому 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.

18.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Выплаты стимулирующего характера.

19. В целях повышения результативности и качества труда в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании показателей эффективности и результативности работы, закрепленных п.26 настоящего Положения.

20. В Положении об оплате труда работников ЦДТ предусмотрено установление следующих выплат

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- за качество выполняемых работ
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- за наличие квалификационной категории
- за наличие учёной степени и почётного звания
- премиальные выплаты

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности

21. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на 1 сентября текущего календарного года с учетом мнения профсоюзной организации учреждения (представительного органа работников учреждения), в порядке, установленном локальными актами.

22. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении и (или) в абсолютном размере к должностным окладам, ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Если выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей эффективности и их критериев, то в трудовом договоре работника указывается ссылка на локальный правовой акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

25. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора по итогам рассмотрения Комиссией по стимулирующим выплатам учреждения (далее-Комиссия) в пределах средств на оплату труда работников организаций, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

26. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

26.1. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при

выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда.

№ п/п	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	% должностному окладу
Руководитель образовательного учреждения		
1.	Размещение и своевременное обновление на официальном сайте образовательной организации полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	до 10
2.	Высокая результативность образовательного процесса по итогам проверок различного уровня, диагностики, аттестации, мониторингов, НОКО.	до 15
3.	Доля обучающихся в образовательной организации, освоивших образовательные программы по итогам предыдущего учебного года (по состоянию на 1 июля) не менее 99 %	до 10
4.	Доля обучающихся в образовательной организации, освоивших образовательные программы по итогам предыдущего учебного года (по состоянию на 1 июля) на 4 и 5 не менее 45 %	до 10
5.	Исполнение кассовых расходов: не менее 98 %	до 10
6.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	до 10
7.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80 % и более	до 15
	от 60 % (включительно) до 80 %	до 10
8.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	до 15
9.	Качественная организация работы в единых информационных системах, официальных страницах и информационно-коммуникационных платформах ФИСФРДО, АИС ПФДО, ЕРИСОКО, СФЕРУМ ГОСПАБЛИКИ и другие	до 5 за каждое
10.	Динамика участия педагогов ОУ в конкурсах профессионального мастерства имеет положительный характер	до 15
11.	На базе образовательной организации проводились мероприятия муниципального, окружного и регионального уровней	до 10 до 15

12.	Увеличение контингента обучающихся в учреждении дополнительного образования Сохранение контингента обучающихся в учреждении дополнительного образования	до 10 до 5
13.	Сохранение контингента воспитанников учреждения дошкольного образования в течение учебного года	до 10
14.	На базе образовательной организации создан, зарегистрирован и действует школьный музей, школьный театр, школьный спортивный клуб, школьный хор.	до 10 за каждый
15.	Педагоги учреждения награждались государственными и ведомственными наградами в течение отчетного года	до 5 за каждого
16.	На базе образовательной организации создан пресс-центр, медиа-группа	до 10
17.	Подготовлена и реализуется программа развития ОУ	до 20
18.	Созданы условия для цифровизации образовательного процесса	до 10
19.	За подготовку победителей и призеров ВсОШ (наличие) Муниципального уровня Регионального уровня	до 15 до 20
20.	За высокие результаты по итогам ГИА: Выше областных показателей по каждому предмету	до 5
21.	Участие в грантовых конкурсах (проектах)	до 25
22.	Положительная динамика трудоустройства несовершеннолетних	до 10
23.	Проведен капитальный, текущий ремонт здания, благоустройство прилегающих территорий в рамках освоения средств, выделенных на подготовку к НУГ, исполнению предписаний надзорных органов.	до 15
24.	Реализуется система наставничества	до 10
25.	Наличие детских общественных организаций на базе ОУ	до 10
26.	В образовательной организации заключен и реализуется договор (соглашение) в рамках социального партнерства	до 5 за каждый
Педагогические работники дополнительного образования		
1.	За использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ	до 15
2.	За организацию летнего отдыха в период школьных каникул, работы лагерей	до 20

3.	За организацию туристско-краеведческой работы	до 25
4.	За творчество и инициативу в работе, связанной с введением новых форм и методов обучения, активное участие в работе семинаров различного уровня	до 20
5.	За качественное оформление и оборудованию кабинетов и изготовление наглядных пособий, приборов, дидактических материалов и др.	до 15
6.	За достижение воспитанниками стабильно высоких результатов, за подготовку призеров конкурсов, смотров, соревнований и т. д.	до 25
7.	Использование в образовательном процессе информационных технологий	до 10
8.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства Муниципального уровня Регионального уровня	до 20 до 25
9.	Организация и участие в семинарах, конференциях, конкурсах, форумах различного уровня	до 20
10.	За эффективность работы с детьми, состоящих на различных профилактических учётах, детьми из семей в СОП	до 20
11.	Участие в реализации творческого, социально-ориентированного, учебно-методического и т.п. проекта	до 15
12.	Наставничество	до 25
13.	За работу в единых информационных системах, заполнение мониторингов, электронной отчётности	до 15

26.2. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников ЦДТ. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за качество выполняемой работы	% должнос тного оклада
Руководитель образовательного учреждения		
1.	Все педагогические работники ОУ своевременно проходят курсы повышения квалификации, обязательную курсовую подготовку в	до 10

	рамках реализации ФГОС и внедрения новых учебных предметов	
2.	Образовательная организация активно ведет официальную страницу в ВК, ОК	до 5
3.	Организовано качественное и систематическое ведение электронного журнала, электронного дневника и т.п	до 10
4.	Самостоятельная эффективная работа по реализации 44 ФЗ, своевременность размещения на bus.gov.ru и zakupki.ru	до 10
5.	Сохранение или увеличение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	до 10
6.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий в образовательной организации	до 10
7.	Эффективность реализации 120-ФЗ: нет и (или) снижение количества обучающихся состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН, ВШК	до 10
8.	Выполняются предписания надзорных органов	до 15
9.	Создан орган ученического (родительского) самоуправления	до 10
10.	Результативная работа по раннему выявлению неблагополучия семей	до 10
11.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность ОУ	до 10
	Педагогические работники	
1	за образцовое содержание учебного оборудования	до 10
2	за подготовку детей к различным соревнованиям, фестивалям, выставкам, смотрам и конкурсам.	до 20
3	за участие в открытых мероприятиях муниципального уровня окружного и регионального уровня	до 15 до 25
4	участие в праздничных мероприятиях для детей в качестве персонажей в нерабочее время, изготовление костюмов, декораций, атрибутов.	до 15
5	за участие в проведении информационно-методической работы, тематических выставок	до 15
6	своевременное и качественное предоставление отчетности	до 15
7	за активное участие в районной и окружной методической работе	до 20
8	за работу с родителями обучающихся	до 15

9	сохранение контингента обучающихся	до 25
10	Отсутствие обоснованных жалоб	до 15
11	Выполнение отдельных поручений руководителя	до 20
	Обслуживающий персонал	
1	образцовое содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПин, своевременная и качественная уборка территории и подъездных путей	до 20
2	за обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	до 20
3	сохранность и учет материальных ценностей	до 20
4	качественное проведение генеральных уборок	до 20
5	высокое качество выполняемых работ в части подготовки и обработки договоров, локальных нормативных актов и других документов	до 20
6	работа в информационных системах, мониторингах	до 15
7	самостоятельность и оперативность в принятии решений	до 15
8	обеспечение сохранности имущества	до 15
9	отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН, ОТ и ТБ, противопожарного режима	до 20
10	качественный контроль пропускной системы в учреждении	до 20
11	за работу с дезинфицирующими средствами	до 15
12	соблюдение светового и воздушного режима	до 15
13	выполнение программы энергосбережения, водосбережения (ежеквартально)	до 15
14	своевременная отчетность	до 15
15	качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, не предусмотренных должностной инструкцией	до 20

26.3. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за наличие почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации в сферах образования, и (или) здравоохранения и (или) культуры, и (или) социальной защиты граждан, и (или) физической культуры и спорта (далее - выплата за наличие почетного звания), предоставляемую ежемесячно работникам учреждения, замещающим должности в установленных сферах, при условии, что их профессиональная деятельность в учреждении соответствует сфере, по которой им присвоено одно из почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации в сферах образования,

здравоохранения, культуры, социальной защиты граждан, физической культуры и спорта.

Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются в абсолютном размере не менее 4000 рублей из расчета отработки работником учреждения, замещающим должность в установленной сфере, в течение расчетного месяца установленной для него нормы рабочего времени. Выплата за наличие почетного звания осуществляется в пределах предусмотренного фонда оплаты труда работников учреждения.

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук,

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук,

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения.

Установление работникам учреждений, замещающим должности в соответствующих сферах, выплаты за наличие почетного звания не может являться основанием к уменьшению размера и количеству иных выплат стимулирующего характера, предусмотренных примерным положением об оплате труда работников учреждений.

26.4. Выплаты за наличие квалификационной категории в ЦДТ устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

26.5. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы по специальности в государственных, бюджетных, казенных учреждениях.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается со дня достижения работником соответствующего стажа. Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника Комиссией. Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев

Размеры установления стимулирующей надбавки за стаж работы:

Стаж непрерывной работы в образовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 1 года до 3 лет	до 5
от 3 до 10 лет	до 10
от 10 лет до 15 лет	до 15
от 15 до 20 лет	до 20
свыше 20 лет	До 25%

27. **Персональный повышающий коэффициент к окладу** (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. 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 и оформляется протоколом. 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 персонального повышающего коэффициента может быть установлен - до 1,0

№ п/п	Показатель	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу
1.	Педагогические работники	
1.1.	Исполнение обязанностей руководителя учреждения	0,5
1.2.	Исполнение обязанностей заместителя руководителя	0,3
1.3.	Наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу педагогам	0,2

1.4.	Разработка и внедрение авторских программ, инновационных технологий	0,2
1.5.	Ведение работы в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ	0,2
2.	Методисты	
2.1.	За работу с большим объемом информации в бумажном и электронном виде	0,3
2.2.	Подготовка и сдача документов в архив	0,3
2.3.	Участие в работе постоянно действующих комиссий	0,4
4	Заведующий хозяйством	
4.1.	Работа в системе «Меркурий» и иных ЕИС	0,3
4.2.	Ведение журналов, составление меню-требований, калькуляции	0,3
4.3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3

28. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности

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

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:	
ПКГ должностей педагогических работников приказ № 216н от 29.05.2008 г.	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,10
ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих приказ № 247н от 29.05.2008 г	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,02
ПКГ должностей общепрофессиональных профессий рабочих (приказ № 248н от 29.05.2008 г)	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	

2 квалификационный уровень	0,01
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,02

Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки не увеличивают оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора учреждения 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.

29. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, 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), ставки работника, установленные ему на день начисления. Премияльные выплаты могут производиться в установленных приказом работодателя абсолютных размерах. 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 за фактически проработанное время. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей низкую результативность работы. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание (выговор, замечание) до его снятия.

Премияльные выплаты могут осуществляться:

- с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;
- с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, года);
- в связи с праздничными днями: государственными и профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами, иными наградами муниципального, регионального, федерального уровней;

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения);
- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ,

1. Заработная плата руководителя организации состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер оклада, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя определяются уполномоченным органом. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам руководителя организации.
2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключённым между руководителем и работодателем.
3. Порядок установления должностного оклада руководителя:

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем организации и работодателем на основании приказа управления образования.

Должностной оклад устанавливается на основании фиксированной части оклада, установленной как средний по учреждениям дополнительного образования, исходя из ранее утвержденных приказом управления образования должностных окладов руководителей учреждений, и в зависимости от группы по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация в зависимости от показателей, на основании решения Комиссии по определению стимулирующих выплат, утвержденной приказом управления образования.

Размер фиксированной части должностного оклада руководителя, рублей

Учреждения дополнительного образования	23555,0
--	---------

Перечень показателей для отнесения к группе оплаты труда руководителя:

Контингент обучающихся, чел	балл	Количество работников организации, чел	балл	Наличие на балансе ОУ 1) кочегарки, 2) транспортных средств, 3) лицензированных спортивных площадок, иных объектов социальной инфраструктуры, единиц	балл
51-100	4	Более 25	4	3 единицы	3
31-50	3	16-25	3	2 единицы	2

21-30	2	11-15	2	1 единицы	1
до 20	1	до 10	1	нет	0

Коэффициент по группам оплаты труда руководителя устанавливается в следующих размерах:

1 группа - **16-18 баллов - коэффициент 0,4** к фиксированной части оклада

2 группа - **11-15 баллов - коэффициент 0,3** к фиксированной части оклада

3 группа - **7-10 баллов - коэффициент 0,2** к фиксированной части оклада

4 группа - **до 6 баллов - коэффициент 0,1** к фиксированной части оклада

В случае индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в соответствии с постановлением администрации Санчурского муниципального округа Кировской области, индексация должностного оклада руководителя организации осуществляется в установленном размере и в установленные нормативным актом сроки.

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

5.Руководителю образовательного учреждения предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к должностному окладу:

5.1.Компенсационные выплаты за увеличение объема работы устанавливаются руководителю при наличии:

Показатель	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам)) или количеству обучающихся (воспитанников) в учреждении	5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, игровой площадки и других сооружений	10
Организация летнего оздоровительного или профильного лагеря с дневным пребыванием детей на базе образовательного учреждения	5
Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, требующих квалифицированной коррекции физического и психического развития (в т.ч.с ОВЗ, инвалиды)	5
Наличие в школах дошкольных групп	10
Реализация лицензированной деятельности по дополнительным общеразвивающим образовательным программам (кружки, секции	10

и т.п.)	
Деятельность на базе ОУ центра (отделения), выполняющего функции общемуниципального значения	5
Проведение строительных и капитальных ремонтно-строительных работ в ОУ	20

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время и не образуют новый должностной оклад

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю.

6.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом начальника управления образования на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат управления образования с учетом эффективности работы. Решение о выплате принимается не позднее 25 января года, следующего за отчетным календарным годом. Выплата устанавливается сроком на календарный год.

6.2. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю определяются пунктом 26 настоящего Примерного положения. Решение о стимулирующих выплатах руководителю принимается на основании подтверждающих документов от руководителя организации, представленных до 15 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом.

6.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются за счет средств, предусмотренных соответствующему 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.

7. Премирование руководителя производится по результатам работы.

Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом и в зависимости от приоритетов муниципальной системы образования Санчурского муниципального округа.

7.1. Премирование может осуществляться за месяц, квартал, учебный год, календарный год, а также за выполнение особо значимых и (или) срочных работ в размере процентов должностных окладов, так и в фиксированной сумме, но не более 2-х должностных окладов единовременной выплаты.

7.2. Порядок выплаты премий

7.2.1 Премия выплачивается на основании приказа начальника управления образования.

7.2.2 Руководитель образовательной организации не представляется к премированию в случае наложения на него дисциплинарного взыскания.

7.2.3. Критерии премирования.

- с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (квартал, полугодие, год);

- в связи с праздничными датами: государственными и профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами, иными наградами муниципального, регионального, федерального уровней;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения);
- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей,
- за личный вклад в выполнение особо значимых и (или) срочных работ;
- за результативное участие в грантовой деятельности;
- за наличие победителей и призеров очных региональных и Всероссийских конкурсов среди педагогов и обучающихся;
- за подготовку победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- за высокий уровень проведения значимых мероприятий муниципального, окружного, регионального уровней на базе ОУ;
- за привлечение внебюджетных, спонсорских средств на развитие образовательного учреждения;

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. Для расчета суммы премии принимается размер оклада (должностного оклада), установленного на день начисления, премияльные выплаты могут производиться и в установленных приказом управления образования абсолютных размерах.

8. Объем часов преподавательской работы руководителя организации определяется на один учебный год или полугодие по заявлению руководителя образовательной организации на имя руководителя управления образования и после согласования. Объем учебной нагрузки руководителя устанавливается в размере, не превышающем 9 часов в неделю. В случае производственной необходимости в целях решения кадровых проблем и по согласованию с руководителем управления образования допускается увеличение объема преподавательской нагрузки на определенный период.

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

10. Дополнительная оплата труда руководителя организации, ведущего преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации) устанавливается нормативно-правовым актом администрации Санчурского муниципального округа в кратности от 1 до 5.

Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации)

12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности организации, а также их непосредственные руководители. Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации. Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности организации, включая обслуживание зданий и оборудования

13. Заработная плата руководителя учреждения, пересматривается ежегодно на 01 января текущего года.

14. Индексация заработной платы руководителя осуществляется в порядке, установленном нормативно-правовым актом Правительства Кировской области, администрации Санчурского муниципального округа.

15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя ежегодно до 01 марта предоставляется в администрацию муниципального округа для размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте.

15. Квалификационные характеристики руководителя 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».

16. Для вновь принимаемого на работу в течение текущего периода руководителя, стимулирующая выплата может устанавливаться без оценки исполнения целевых показателей качества в размере, не превышающем 15% от должностного оклада.

17. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководителей и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя. Увеличение объема часовой нагрузки может быть возможным только на условиях обоснованной производственной необходимости при согласовании с работодателем.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время и в соответствии с требованиями трудового законодательства.

3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

5. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда. Почасовая оплата труда педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

7. Работникам организации 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 положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

8. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

9. 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 и учебно-вспомогательного персонала, 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.

10. Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (совместители), на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организацией с учетом мнения профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

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 классов (групп).

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей

12. Заработная плата работникам ЦДТ выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за которым она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
