|  |  |
| --- | --- |
| Утверждено:  На общем собрании  МУ ДО «ЦДОД № 36»  протокол № 3  от 01 октября 2014 года | Утверждаю:  Директор МУ ДО «ЦДОД №36»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А.Иванова  01 октября 2014 года |

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**об оплате труда работников**

**Муниципального учреждения**

**дополнительного образования**

**«Центр дополнительного образования детей № 36»**

**за счёт бюджетных средств**

**на 2014 год**

**Сыктывкар**

**2014 год**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с

* Трудовым кодексом Российской Федерации;
* Постановлениями главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 22.05.2014 N 5/1746, от 25.07.2014 N 7/2659, от 25.08.2014 N 8/3093, от 19.09.2014 № 9\3507.

2. Положение определяет:

* порядок формирования фонда оплаты труда работников Центра за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
* условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Центра, их повышений;
* условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Центра;
* условия выплаты материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, г.Сыктывкара, Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. 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.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

9. Положение распространяется на всех работников Центра, независимо от источника осуществления оплаты труда.

10. Критерии оценки труда работников**.** При установлении надбавок, определении размера премий работникам Центра используются категории оценки их труда:

* качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
* выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, вклад в развитие образовательного процесса, совершенствование форм и методов обучения воспитания;
* активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам обучения и воспитания;
* методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательном процессе, работа по написанию учебных программ, курсов, методической продукции;
* активное участие в общественной жизни Центра;
* неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Центра, охраны труда и техники безопасности;
* многоплановость выполняемой работы.
* Надбавки и доплаты к должностным окладам работникам за высокие показатели в труде.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра.**

**II.1. Основные условия оплаты труда работников Центра.**

Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Центра устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Центра, и определяются в соответствии **с** постановлениями главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» в ред. Постановлений администрации МО ГО "Сыктывкар" от 22.05.2014 N 5/1746, от 25.07.2014 N 7/2659, от 25.08.2014 N 8/3093, от 19.09.2014 № 9\3507.

Перечень должностей работников Центра и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

Штатное расписание и тарификационный список Центра утверждаются директором Центра, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников Центра.

Повышение должностных окладов, размеры должностных окладов работникам Центра устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования г.Сыктывкара. утвержденным в приложении № 2 постановления главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.10.2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений в ред. Постановлений администрации МО ГО "Сыктывкар" от 22.05.2014 N 5/1746, от 25.07.2014 N 7/2659, от 25.08.2014 N 8/3093, от 19.09.2014 № 9\3507.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Центра и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

Работникам Центра начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50 %, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Центре. В соответствии с ст. 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

**II.2. Порядок установления должностных окладов**

**(ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам**

**МУ ДО «ЦДОД № 36».**

1. При определении должностного оклада руководящих работников Центра учитываются:

- группа по оплате труда, к которой относится Центр, определяемая в соответствии с объемными показателями;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. Директору Центра условия оплаты труда определяются Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений и устанавливаются приказом начальника Управления образования.

4. На педагогическую работу в Центр принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

*5.* 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.

6. Директор Центра обеспечивает проверку документов об образовании педагогов дополнительного образования, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Центре помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Центра.

**II.3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

**и порядок ее распределения в Центре.**

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Центра включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов должен быть установлен Правилами внутреннего распорядка в соответствиис Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

**II.4.** **Выплаты компенсационного характера.**

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера*:*

* доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
* доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
* доплаты молодым специалистам.
* Доплаты за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Центра. Компенсационная выплата является постоянной, дополнительной денежной выплатой к должностному окладу и устанавливается в определенном процентном отношении к должностному окладу.

2.1. Конкретный размер компенсационной выплаты работнику определяется директором и фиксируется в приказе с указанием срока установления выплаты.

2.2. Выплата работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора до отмены приказа.

2.3. Компенсационная выплата директору устанавливается приказом руководителя управления образования АМО ГО «Сыктывкар».

3. В Центре устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид работ или наименование выплат | Основание для оплаты | Размер доплаты в % к должностному окладу пропорционально ставке или учебной нагрузке |
| 3.1. | За работу в ночное время | Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) | 35 |
| *3.2.* | За работу в выходные и праздничные дни | Статья 153 ТК РФ | *Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.* |
| 3.3. | Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | Статья 147 ТК РФ | *По результатам аттестации рабочих мест* |
| *3.4.* | *Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором* | *Статья 151 ТК РФ* | *По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы* |

4. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах |
| 4.1 | Педагогам дополнительного образования за заведование учебными кабинетами;  (к должностному окладу включительно) | до 10% |
| 4.2. | Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей.  (к должностному окладу включительно) | до 15 |
| 4.3. | За ведение делопроизводства, за работу с архивом образовательной организации, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму  (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки))  (к должностному окладу включительно) | до 10 |
| 4.4. | За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию  (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии) (пропорционально учебной нагрузке) | до 15% |

5. Доплаты молодым специалистам.

5.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Категории молодых специалистов | В процентах к должностному окладу пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке |
| Молодым специалистам:  имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем  профессиональном образовании и прибывшим на работу в  государственные учреждения образования Республики Коми, расположенные в городах и поселках городского типа: | 25  (включительно) |
| имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем  профессиональном образовании с отличием и прибывшим на  работу в государственные учреждения образования Республики Коми, расположенные в городах и поселках городского типа: | 30  (включительно) |

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

5.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3. и 5.4. данного пункта.

5.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4. настоящего пункта.

5.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

6. Установленные выплаты компенсационного характера могут быть снижены или отменены приказом директора Центра за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушений Устава МУ ДО «ЦДОД № 36» и Правил внутреннего трудового распорядка, за получение административного взыскания или наказания.

***II.5. Выплаты стимулирующего характера.***

1. Работникам Центра могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы до 100%:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер надбавок, в процентах |
| 2.1. | Педагогам и другим работникам Центра за результативную, творческую учебно-воспитательную работу с учащимися.  При этом учитывается:   * результативная работа педагогов по новым прогрессивным методикам, передача опыта работы другим педагогам: выступления на педсоветах, МО Центра, городских МО, участие в выставках, конкурсах, соревнованиях и другое; * профилактическая работа по предупреждению преступлений и правонарушений. | до 35% включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.2. | Педагогам и другим работникам за выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями:   * за работы по укреплению материально-технической базы (изготовление реквизита к спектаклям, конкурсным программам, ремонт своими силами оборудования, инвентаря, запись профессиональной фонограммы и другое); * за сложность и напряженность в работе | до 100 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.3. | За подготовку и участие в Городских, Республиканских, Всероссийских смотрах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях. | до 45% включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.4. | Педагогам дополнительного образования за активное участие в организации и проведении массовых мероприятий. | до 30% включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.5. | Педагогам дополнительного образования за организацию досуга учащихся, за работу с родителями. | до 30% включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.6. | Педагогам дополнительного образования за организацию и проведение общешкольных мероприятий в рамках выполнения совместного плана работы. | до 100% включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.7. | Работникам за курирование вопросов по охране труда. | до 30 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.8. | Педагогам дополнительного образования за организацию работы с одарёнными детьми, проявляющим повышенный интерес к занятиям. | до 50 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.9. | Педагогам дополнительного образования за подготовку творческих работ к выставке и оформление выставок. | до 50 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.10. | Ответственному за пожарную безопасность  (пропорционально учебной нагрузке) | до 50 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.11. | Работникам Центра за выполнение дополнительного объема работ:   * участие в ремонтных работах (в подготовке центра к новому учебному году); * за выполнение многопрофильных работ; * за высокое качество подготовки учебных помещений к началу учебного года. | до 100 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.12. | Ответственному за тепло, электрохозяйство. | до 50 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.13. | Педагогам за проведение открытых мероприятий и занятий для работников Центра, школы, города, республики, а также для родителей обучающихся. | до 30% включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.14. | Педагогам дополнительного образования за ведением документации по проверке журналов. | до 30 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.15. | Педагогам дополнительного образования за участие в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» | до 100 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |
| 2.16. | Педагогам дополнительного образования за профилактическую работу по предупреждению преступлений и правонарушений. | до 20 % включительно  (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |

3. Надбавки за качество выполняемых работ.

|  |  |
| --- | --- |
| Работникам образовательных учреждений, награжденным ведомственными наградами:   * Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту, Министерства образования и науки РФ. * Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ; * Почётной грамотой Министерства образования Республики Коми; * Почётной грамотой Министерства национальной политики Республики Коми; * Почётной грамотой Министерства культуры Республики Коми. | до 10 % (пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке) |

*Выплаты стимулирующего характера* устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Центра, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Центре создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе директора Центра, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается:

- директором Центра - на работников, подчиненных директору.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

***ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ:***

*(от должностного оклада)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.1. | Работникам за подготовку МУ ДО «ЦДОД № 36» к новому учебному году (косметический ремонт, испытание оборудования и инвентаря, проверка учебных помещений, залов и прочее). | до 150% (ПДО к окладу, другим работникам пропорционально занимаемой ставке) |
| 3.2. | Работникам за подготовку кабинетов к новому учебному году. | до 80% (ПДО к окладу, другим работникам пропорционально занимаемой ставке) |
| 3.3. | Работникам за добросовестное отношение к должностным обязанностям. | до 150% (ПДО к окладу, другим работникам пропорционально занимаемой ставке) |
| 3.4. | Педагогам дополнительного образования за организацию и качественное проведение творческих отчётов. | до 100% (ПДО к окладу, другим работникам пропорционально занимаемой ставке) |
| 3.5. | Педагогам дополнительного образования за качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности. | до 150% (ПДО к окладу, другим работникам пропорционально занимаемой ставке) |
| 3.6. | Педагогам дополнительного образования за сохранность контингента обучающихся, работу с детьми группы риска, стоящими на внутришкольном учёте, в ОППН, в КПДН. | до 100% (ПДО к окладу, другим работникам пропорционально занимаемой ставке) |
| 3.7. | Работникам за устранение аварийных ситуаций в короткие сроки. | до 100% (ПДО к окладу, другим работникам пропорционально занимаемой ставке) |
| 3.8. | За вклад в развитие образования МО ГО «Сыктывкар» в номинации « Молодой педагог» | до 20 000 руб. |
| 3.9. | За вклад в развитие образования МО ГО «Сыктывкар», награжденных знаком отличия «Чаша знаний» | до 20 000 руб. |

4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Центра устанавливаются приказом директора Центра.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Центра устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом результатов деятельности Центра в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

6. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным работникам Центра в следующих размерах (пропорционально учебной нагрузке или занимаемой ставке):

|  |  |
| --- | --- |
| Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и служащим учреждений образования в следующих размерах:   * свыше 1 года * от 5 до 10 лет * от 10 до 15 лет * свыше 15 лет | 5 %  10 %  15 %  20 % |

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству в учреждениях образования.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения № 3, утвержденного постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 10/4113 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1. период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
2. период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
3. период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
4. период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
5. период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
6. время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Руководящим работникам учреждения надбавка за выслугу лет начисляется также на педагогическую нагрузку, осуществляемую на условиях совмещения должностей.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью МУ ДО «ЦДОД № 36».

**II.6. О порядке исчисления заработной платы**

**педагогическим работникам Центра.**

1. Месячная заработная плата педагогических работников Центра определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогов дополнительного образования за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагога дополнительного образования;

- педагогов дополнительного образования, для которых Центр является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация педагогов дополнительного образования производится 1 раз в год.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**II.7. Порядок и условия**

**почасовой оплаты труда педагогических работников**

Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных учреждений образования применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**III. Сроки расчета при увольнении.**

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**IV. Другие вопросы оплаты труда.**

1. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Центра может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Центра в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);

- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);

- рождение ребенка;

- других случаях.

Материальная помощь устанавливается в размере до 150%.

2. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Центра могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 150%.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда в

МУ ДО «ЦДОД №36»

**Примерный перечень должностей и размеры должностных окладов**

**1. Должности работников:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (ставка заработной платы),  в рублях |
| 1 | 2 |
| педагог дополнительного образования | 6 860 |
| концертмейстер | 6 860 |
| делопроизводитель | 3 535 |
| заведующий хозяйством | 4 200 |
| уборщик служебных помещений | 3 475 |
| дворник | 3 410 |
| методист | 6 860 |
| рабочий по обслуживанию здания | 3 535 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

МУ ДО «ЦДОД № 36»

**Размеры**

**повышения должностных окладов**

**работников учреждения.**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов работников Центра и размеры повышения (далее - Перечень):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов работников | Размер повышения, в процентах |
| 1. | Педагогическим работникам за наличие:  Второй квалификационной категории  Первой квалификационной категории  Высшей квалификационной категории | 5%  20%  30% |
| 2. | Звание «Мастер спорта»;  «Заслуженный работник РК» | 10% |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда в

МУ ДО «ЦДОД № 36»

**Критерии оценки результативности труда работников**

**для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам Центра.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Показатели** | **Баллы** | **Периодичность изменения** |
|  | **Педагог дополнительного образования** | | | |
| 1. | Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ | Мероприятия:  -Всероссийский уровень  - Республиканский уровень  - Муниципальный уровень  - Уровень учреждения | 10  9  8 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 2. | Результативность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ. | Высокий балл;  Средний балл;  Низкий балл. | 5  3  1 | Полугодовая, годовая. |
| 3. | Уровень оценки качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся. | * Наличие положительных отзывов; * Отсутствие жалоб, замечаний; * Наличие жалоб, замечаний. | 5  3  1 | Полугодовая, годовая. |
| 4. | Результативность участия обучающихся в конкурсах. | Мероприятия:  -Всероссийский уровень  - Республиканский уровень  - Муниципальный уровень  - Уровень учреждения | 10  9  8 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 5. | Разработка и внедрение инновационных, экспериментальных программ, проектов в области содержания и технологии обучения и воспитания (авторские программы, программы объединений и т.д.) с обязательной защитой на методическом совете. | По итогам защиты или внедрения. | 10-5 | Месячная |
| 6. | Организация воспитательной и досуговой работы, проведение мероприятий с обучающимися. | Мероприятия:  -Всероссийский уровень  - Республиканский уровень  - Муниципальный уровень  - Уровень учреждения | 10  9  8 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 7. | Профилактическая работа по снижению безнадзорности, преступности и правонарушений, работа с обучающимися, состоящими на учёте внутришкольном и ОПДН. | * Проведение профилактической работы: бесед, диагностики, активного привлечения обучающихся к мероприятиям, участие в рейдах; * Наличие обучающихся, стоящих на учётах, в объединениях. | 10  2б за каждого обучающегося | Полугодовая, годовая. |
| 8. | Сохранности контингента | 95-100%  75-95%  55-75%  менее 55% | 10  7  5  0 | Полугодовая, годовая. |
| 9. | Работа с родителями. | * Проведение родительских собраний; * Открытых уроков; * Индивидуальная работа; * Работа не ведётся. | 10  10  10  0 | Полугодовая, годовая. |
| 10. | Работа с документами:   * Образовательные программы; * Рабочие программы; * Журнал учёта работы педагога дополнительного образования; * План работы; * Отчёты. | * В срок на высоком уровне, аккуратно; * В срок с недочётами; * Не в срок с замечаниями. | 10  7  0 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 11. | Оформительская работа:   * Оформление сцены; * Изготовление декораций; * Оформление творческих выставок. | * 1 раз в месяц * 1 раз в квартал * 1 раз в полгода | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 12. | За выполнение многопрофильных работ (подготовка, пошив костюмов, разработка сценариев) | * 1 раз в месяц * 1 раз в квартал * 1 раз в полгода | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 13. | Выполнение работ по приказу директора, (дополнительный объём работ) | * 1 раз в месяц * 1 раз в квартал * 1 раз в полгода | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 14. | Индивидуальная работа с одарёнными детьми, с предоставлением результатов участия в творческих отчётах, концертах, выставках. | * 1 раз в месяц * 1 раз в квартал * 1 раз в полгода | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 15. | За творческое отношение к труду и высокие показатели в работе. | * Инициатива, творческое отношение к работе; * Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей. | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 16. | Внедрение здоровьесберегающих технологий | * Контроль за здоровьем обучающихся; * Проведение физкультминуток. | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 17. | Участие в составе комиссии или возложение ответственности по ОТ и ТБ. | * 1 раз в месяц * 1 раз в квартал * 1 раз в полгода | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 18. | Участие в проведение ремонтных работ, связанных по ликвидации аварии. | * 1 раз в месяц * 1 раз в квартал * 1 раз в полгода | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 19. | Проведение генеральных уборок. | * 1 раз в месяц * 1 раз в квартал * 1 раз в полгода | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 20. | Охрана труда и техника безопасности. | * Отсутствие нарушений; * Наличие замечаний. | 5  3 | Месячная, полугодовая, годовая. |
|  | **Обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений и т.д.)** | | | |
| 1. | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ, связанных с ликвидацией аварий; | 2 часа  5 часов в месяц  10 часов в месяц  15 часов в месяц | 1  3  7  10 | Месячная (квартальная, полугодовая, годовая) |
| 2. | Погрузочно – разгрузочные работы | 2 часа  5 часов в месяц  10 часов в месяц  15 часов в месяц | 1  3  7  10 | Месячная (квартальная, полугодовая, годовая) |
| 3. | Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; | 2 часа  5 часов в месяц  10 часов в месяц  15 часов в месяц | 1  3  7  10 | Месячная (квартальная, полугодовая, годовая) |
| 4. | Проведение генеральных уборок | 2 часа  5 часов в месяц  10 часов в месяц  15 часов в месяц | 1  3  7  10 | Месячная (квартальная, полугодовая, годовая) |
| 5. | Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов | Отсутствие предписаний | 10 | Месячная (квартальная, полугодовая, годовая) |
| **Учебно-вспомогательный персонал** | | | | |
| 1. | Работа с архивом. | * 1 раз в месяц * 1 раз в квартал * 1 раз в полгода | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 2. | Работа с документами | * Качественная; * С недочётами; * С замечаниями. | 10  7  0 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 3. | Уровень оценки качества работы (общение, умение дать достоверную информацию) со стороны родителей обучающихся, педагогов, посетителей. | * Наличие положительных отзывов; * Отсутствие жалоб, замечаний; * Наличие жалоб, замечаний. | 10  9  0 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 4. | Дополнительная интенсивность труда (в отчётный период) | * Большой объём работы; * Дополнительная работа с выходом из Центра; * Участие в контрольных мероприятих. | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |
| 5. | Выполнение работ по благоустройству территории Центра | * 1 раз в месяц * 1 раз в квартал * 1 раз в полгода | 5 | Месячная, полугодовая, годовая. |