

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива:
_____ Амелютина В.В..

Принято на общем собрании работников
МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»
Протокол от «04» марта 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом №040324-02ОД
от 04.03.2024
«04» марта 2024 г.
Директор МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»
_____ Климова Н.С

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МКУ ДО ДЮЦ «ОНИОНА»

1. Общие положения.

Данное Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012г.;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Тульской области»;
- Постановление Правительства РФ от 28.01.2013 г. № 55 «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных и бюджетных учреждений»;
- Постановление Правительства РФ от 14.01.2014 г. № 20 «О внесении изменений в постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583»;
- Постановлением правительства Тульской области № 263 от 23.05.2014 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Распоряжение Правительства Тульской области «О внесении изменений в отдельные законодательные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования» от 08.08.2019 г. № 349;
- Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013г. № 1983-ЗТО;
- Соглашением между министерством образования Тульской области и тульской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 гг.;
- Решением Собрании представителей муниципального образования Заокский район от 26.06.2008 № 39/239 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО Заокский район»;
- Решением Собрании представителей муниципального образования Заокский район от 26.10.2011 № 28/216 «О внесении изменения в решение Собрании представителей муниципального образования Заокский район от 26.06.2008 № 39/239 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО Заокский район»;
- Постановлением администрации муниципального образования Заокский район № 720 от 30.05.2014 г. «Об утверждении Положения о нормировании труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Заокского района»;

и на основании:

Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённого постановлением администрации муниципального образования Заокский район №1112 от 26.07.2022 г.

2. Порядок и условия оплаты труда. Заработная плата работников.

2.1. Заработная плата работника определяется исходя из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. В соответствии со ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2.3. В соответствии с ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определённых трудовым договором.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой должностей.

2.6. Оплата труда работников Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2.7. Размеры должностных окладов, ставок работников Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Квалификационные уровни	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
2 квалификационный уровень - педагог дополнительного образования	12014,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень -специалист по закупкам - специалист по кадрам - документовед	10566,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень - уборщик производственных и служебных помещений -вахтер	5303,0

2.8. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МКУ ДО «ДЮОЦ «Ониона»

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

2.8.2. Должностной оклад, ставка заработной платы педагогических работников увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.8.3. Размер заработной платы педагогических работников определяется с учетом следующих условий:

- педагогического стажа;
- квалификации;
- наличия ученой степени, почетного звания, в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

- других условий оплаты труда, в том числе установленных в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях;

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей.

2.8.4. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию.

-повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы работникам, работающим в организации, расположенной в сельской местности – 0,25.

2.8.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путём умножения должностного оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при наличии выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

2.8.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается директором МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы работникам образования Организации не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

2.8.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам Организации согласно приложениям N 1-2 к настоящему Положению.

2.8.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам Организации в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

2.8.9. С учетом условий труда работникам образования Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.8.10. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.8.11. Размеры и виды доплат педагогическим работникам и порядок их установления за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг их основных обязанностей, определяются МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в Положении об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона». Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за расширение объема работы временно отсутствующего работника освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8.12. Изменение размеров заработной платы производится при:

- индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области;

- увеличении стажа педагогической работы (для педагогических работников), общего стажа работы (для других работников) - со дня достижения соответствующего стажа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности - со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.9.1. Размеры должностных окладов, ставок работников Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

2.9.2. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в положении об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»

2.9.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам, занимающим должности служащих, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

2.9.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 3,0.

2.9.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям №1-2 к настоящему Положению.

2.9.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.9.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.10. Порядок и условия оплаты труда других работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»

2.10.1. Оплата труда других работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» осуществляется на основании Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в муниципальном образовании Заокский район, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Заокский район №1112 от 26.07.2022 г. (далее – Положение).

2.10.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Приказа Минздрава и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» от 29.05.2008 г. № 248н.

2.10.3. Директор МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»:

- проверяет документы о стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогов, других работников, исчисляется их заработная плата;

- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»

2.11. Условия оплаты труда директора МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» и его заместителей.

2.11.1. Должностной оклад директора устанавливается учредителем на основании Положения об условиях оплаты труда руководителей образовательных организаций, в котором в том числе устанавливаются виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются показатели эффективности деятельности.

2.11.2. Должностной оклад директора МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона», и составляет до 5 размеров заработной платы указанных работников.

2.11.3. Размер кратности для установления должностного оклада директора МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» определяется администрацией муниципального образования Заокский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» (далее – учредитель) в соответствии с отнесением МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» к группе по оплате труда руководителей на основании объёмных показателей деятельности МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.11.4. Размеры должностных окладов заместителей директора МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

2.11.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

2.11.6. С учётом условий труда, директору МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» и его заместителям могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением.

Директору МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям директора указанные выплаты устанавливаются директором МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

2.11.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением, директору устанавливаются учредителем, заместителям директора – директором МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»

3. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогов, продолжительность рабочего времени.

3.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены Приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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

3.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью из педагогической работы, для педагогов дополнительного образования составляют 18 часов в неделю.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для воспитанников. При этом, количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» с учетом санитарных правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т. ч. личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

3.3. Нормы часов работы за ставку заработной платы других работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени согласно ст. 363.1 ТК РФ

3.4. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, других конкретных условий в МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона».

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

3.5. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» определяется:

- для директора – учителем;
- для других работников - директором МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона».

3.6. Педагогическая работа директора по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству допустима по согласованию с учителем.

4. Порядок исчисления заработной платы сотрудникам МКУ ДО ДЮЦ «Ониона»

4.1. Оплата труда для работников МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» производится:

- для директора и заместителей директора на основании раздела. 2.11 настоящего положения;
- специалистам на основе должностных окладов, определяемых путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты;
- для определения размера заработной платы специалистов к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты за стаж работы и квалификацию и повышений по основаниям, указанным в приложении №3 к настоящему положению;
- для рабочих - на основе окладов, определяемых путем умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты.

4.2. Базовая единица, для определения базовых окладов, устанавливается с 01.10.2022 года согласно п. 2.7 настоящего положения

4.3. Работникам, у которых должностной оклад за установленную норму рабочего времени меньше минимального размера оплаты труда, производится доплата до МРОТ из фонда оплаты труда МКУ ДО ДЮЦ «Ониона».

4.4. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

4.5. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.6. В периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда работников МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» производится в полном объеме, установленном при тарификации.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, оплата за это время не производится.

4.7. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочные работы, работы с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда и др.), производится выплата компенсационных доплат.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» применяется при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего персонального коэффициента).

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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6. Компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

6.1.1. В случае привлечения работника, с его согласия, к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

6.2. Доплаты за дополнительную работу.

Работнику, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику, исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6.3.1. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3.2. При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

Конкретный размер доплат устанавливается локальным нормативным актом организации.

6.3.3. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

6.3.4. Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения.

6.4. Педагогическим работникам МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

- иные выплаты (доплаты) установленные на определённый период времени отдельными нормативными правовыми актами РФ, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

Виды выплат стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

6.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МКУ ДО ДЮЦ «Ониона».

6.6. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

6.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по материальному поощрению и установлению персональных повышающих коэффициентов (далее - комиссия), созданной в МКУ ДО ДЮЦ «Ониона»

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится на основании заполненных им оценочных листов, ведомостей в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя организации.

6.8. Критерии эффективности работы устанавливаются локальным актом организации, согласованным с представительным органом работников.

6.9. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- своевременность и полноту подготовки отчётности.

Премияльные выплаты устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу (ставке) работника, а также в абсолютных размерах.

6.10. Размер премирования за отчётный период заместителям директора устанавливается по решению директора МКУ ДО ДЮЦ «Ониона».

6.11. Максимальный размер премиальных выплат заместителям руководителя устанавливается не выше размера премирования директора МКУ ДО ДЮЦ «Ониона».

6.12. Выплаты за качество выполненных работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУ ДО ДЮЦ «Ониона»;

- по результатам проверок и иные согласно положения об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» .

6.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб МКУ ДО ДЮЦ «Ониона»

- качественную подготовку, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета МКУ ДО ДЮЦ «Ониона»,

- высокие результаты работы,

- за разработку и работу по экспериментальным и авторским общеразвивающим программам,

- за проведение открытых занятий высоко качества, представление и обобщение своего опыта работы;

- за подготовку из числа учащихся призеров и победителей районных, областных, межобластных мероприятий, соревнований, конкурсов;

- за помощь в подготовке и проведении спортивных и массовых мероприятий;

- за ведение инновационной работы;

- за участие педагогов в профессиональных конкурсах;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

7. Персональный повышающий коэффициент.

7.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

7.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается директором МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» в отношении конкретного работника на определённый срок, в соответствии с коллективным договором и положением об установлении, условиях, размерах и порядке осуществления выплат персонального повышающего коэффициента, принятым по согласованию с общим собранием работников МКУ ДО ДЮЦ «Ониона»

7.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» не носит обязательного характера.

7.4. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

7.5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размеры определяются Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работников МКУ ДО ДЮЦ «Ониона».

8. Порядок установления материальной помощи, размеры и условия ее осуществления.

Работникам МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в случаях и согласно перечню предоставляемых документов, предусмотренных локальными нормативными актами МКУ ДО ДЮЦ «Ониона» по согласованию с представительным органом работников.

Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника, материальная помощь может устанавливаться в размере, не превышающем минимальной заработной платы по Тульской области.

9. Пособия по обязательному социальному страхованию.

9.1.1. Размеры пособия по временной нетрудоспособности:

60 % среднего заработка при общем страховом стаже до 5 лет;

80 % среднего заработка при общем страховом стаже от 5 до 8 лет;

100 % среднего заработка при общем страховом стаже 8 лет и более.

При страховом стаже до 6 месяцев – пособие выплачивается в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

9.1.2. Пособие в размере 100 % заработка независимо от страхового стажа выплачивается:

- гражданам, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- гражданам, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча;

- гражданам, подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

- гражданам подразделения особого риска.

9.1.3. Пособие по уходу за больным ребенком в возрасте до 15 лет при амбулаторном лечении: за первые 10 календарных дней – в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа, с 11 календарного дня – в размере 50 % заработка.

9.2.1. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам выплачиваются в размере 100 %.

9.2.2. За первые 3 дня нетрудоспособности сохраняется средний заработок за счет средств работодателя, с 4-го дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (при заболеваниях и травмах).

9.2.3. В случаях ухода за больным членом семьи, при карантине, при протезировании, при долечивании в санаторно-курортном учреждении непосредственно после стационарного лечения, пособие выплачивается с первого дня нетрудоспособности за счет средств Фонда.

9.2.4. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет выплачивается только по основному месту работы в размере 40 % от среднего заработка.

9.3. Пособие исчисляется из среднего заработка работника за 2 (два) полных года, или 730 дней, предшествующих году наступления страхового случая. При исчислении пособий учитывается все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в ФСС РФ.

**Повышающий коэффициент
за выслугу лет в МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»**

1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» (далее – Организация) (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
от 0 до 2 лет включительно	0,02
свыше 2 до 5 лет включительно	0,05
свыше 5 до 10 лет включительно	0,10
свыше 10 до 20 лет включительно	0,15
свыше 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу), ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет в Организации производится в порядке, предусмотренном приложением N 2 к Положению об условиях оплаты труда работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению N 3 к Положению об условиях оплаты труда работников МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»

**Порядок
исчисления стажа для установления повышающего коэффициента
к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет**

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Организации;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте "а" пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет (далее - Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников

народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Организации время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам Организации могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

**Положение
об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам
работникам МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона»**

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам МКУ ДО «ДЮЦ «Ониона» (далее – Организация, Положение) разработано в соответствии с положениями действующего законодательства Российской Федерации.

1.2. Настоящее положение включает в себя:

- порядок и условия установления стимулирующих выплат;
- порядок и условия установления компенсационных выплат;
- порядок и условия установления иных выплат;
- условия и порядок изменения и снятия стимулирующих и компенсационных выплат.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях материального стимулирования работников к более качественному, эффективному, результативному труду, исходя из целей и задач, поставленных перед Организацией.

1.4. Установление стимулирующих и компенсационных выплат работникам Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.5. Установленные работнику Организации стимулирующие и компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в твердой денежной сумме, за исключением персонального повышающего коэффициента, исчисляемого в соответствии с п. 1.8 настоящего Положения.

1.6. Стимулирующие и компенсационные выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании решения комиссии по материальному поощрению и установлению персональных повышающих коэффициентов (далее – Комиссия) и утверждаются приказом руководителя Организации.

1.8. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

1.9. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.10. Каждый работник Организации имеет право на получение стимулирующих и компенсационных выплат на основании настоящего Положения.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплаты

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику в целях усиления материальной заинтересованности работников Организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активной инициативы, повышения эффективности трудовой деятельности, а также в целях поощрения за выполненную работу.

2.2. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются администрацией муниципального образования Заокский район в лице отдела образования администрации муниципального образования Заокский район (далее- Учредитель).

2.3. В Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) ;
- премиальные выплаты за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения Комиссии, созданной в Организации.

2.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
своевременность и полноту подготовки отчетности.

2.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:
соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб МКУ ДО ДЮЦ «Ониона»

- качественную подготовку, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета МКУ ДО ДЮЦ «Ониона»,

- высокие результаты работы,

- за разработку и работу по экспериментальным и авторским общеразвивающим программам,

- за проведение открытых занятий высокого качества, представление и обобщение своего опыта работы;

- за подготовку из числа учащихся призеров и победителей районных, областных, межобластных мероприятий, соревнований, конкурсов;

- за помощь в подготовке и проведении спортивных и массовых мероприятий;

- за ведение инновационной работы;

- за участие педагогов в профессиональных конкурсах;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

2.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персонального повышающего коэффициента максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников, обеспечение зависимости уровня оплаты труда работников от результатов их профессиональной деятельности.

2.9.1. Установление персонального повышающего коэффициента работникам Организации решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;

- повышение качества труда, результатов работы сотрудников;

- поощрение за выполненную работу.

2.9.2. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.9.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается всем работникам Организации, в том числе работникам, работающим на условиях совместительства, за исключением заместителей руководителя Организации, которым устанавливается оклад в процентах от оклада

директора.

2.9.4. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Организации не носит обязательный характер.

2.9.5. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер и выплачиваются ежемесячно или по истечению текущего месяца в следующем за фактически отработанное время работником.

2.9.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке работника устанавливается на определенный период (год, полугодие, квартал, месяц).

2.9.7. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается к должностному окладу, ставке для всех работников Организации – до 3,0 включительно.

2.9.8. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов принимается Комиссией и утверждается приказом директора Организации.

2.9.9. Персональный повышающий коэффициент работника характеризует его положение в общем рейтинге конкретной категории работников, определяет степень его участия в реализации уставных задач Организации и устанавливается с учетом:

- уровня профессиональной компетенции работника;
- сложности и значимости выполняемой им работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- продуктивности методов обучения и воспитания обучающихся, развития у обучающихся коммуникативной ответственности;
- результативности использования в образовательном процессе современных педагогических и информационных технологий;
- сложности преподаваемого предмета;
- других факторов.

2.9.10. Показатели персонального повышающего коэффициента формируются на основе критериев оценивания результатов профессиональной деятельности, установленных для каждой должности Организации (Приложение № 1).

2.10. Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с Критериями эффективности для установления размера стимулирующих выплат по должностям согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты включают в себя обязательные выплаты за условия труда; отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т. д.) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Компенсационные выплаты за выполнение обязанностей по должностям, входящим в штатное расписание Организации определяются на основании тарификации.

3.7. Размер и порядок установления обязательных выплат компенсационного характера определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области, локальными нормативными актами Организации, трудовыми договорами работников.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.9. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления иных выплат

4.1. Иные выплаты стимулирующего характера, направленные на установление поощрительных выплат, выплачиваются при наличии средств в надтарифном фонде Организации..

4.2. Размер иных выплат стимулирующего характера устанавливается Организацией в твердой денежной сумме или в процентном соотношении до 100% к окладу (должностному окладу), ставке работника в соответствии с решением Комиссии, которое оформляется протоколом, на основании которого директор Организации издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера и (или) разовой премии.

Порядок, размеры, условия назначения и основания выплат устанавливаются пунктами 4.4.1, 4.4.2. настоящего Положения.

4.3. Согласно статье 191 Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

4.4. К иным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

4.4.1. за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и срочных работ, разовых поручений руководителя:

-по результатам проведенных государственными органами проверок -50%;

-за участие работников в подготовке к новому учебному году -50 %;

-иные виды премиальных выплат в соответствии с локальными нормативными актами Организации – 100%.

4.4.2. Разовые премии к праздничным датам выплачиваются:

-к юбилейным датам центра (50, 60, 70, 80, 90, 100 лет и т.д.) –1500 руб.,

- к праздничным дням (Новый год, 8 марта, 23 февраля, день учителя и др.) – 2000 руб.

5. Условия и порядок изменения и снятия стимулирующих и компенсационных выплат

5.1. Снятие стимулирующих (в виде персональных повышающих коэффициентов) и компенсационных выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплаты;

- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- снижение качества работы, за которую определены выплаты;

- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены выплаты;

5.2. Изменения в размере установленной доплаты и надбавки осуществляется по факту изменений условий труда и события, связанного с возможностью установления персонального повышающего коэффициента и компенсационных выплат для работника Организации.

Приложение № 1
к Положению
об установлении стимулирующих и компенсационных выплат
к должностным окладам работникам
МКУ ДО «ДЮЦ «ОНИОНА»

1. Показатели и критерии эффективности деятельности сотрудников для начисления персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
1. Педагог дополнительного образования. Максимальный размер ППК - до 3,0		
1.1. Уровень профессиональной подготовки работников	0,3	Образовательная деятельность обоснована, систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы
1.1.1.	0,2	Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства
1.2. Сложность и важность выполняемой работы	0,3	Сложность, важность выполняемой работы
1.2.1	0,3	подготовка победителей и призеров предметных олимпиад, конференций, конкурсов муниципального, регионального, всероссийского и международного уровня
1.2.2.	0,3	Повышение авторитета и формирование позитивного имиджа образовательной организации
1.3. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2	высокий уровень организации воспитательной работы с учащимися, создание благоприятного климата в группах, устранение негативных воздействий, затруднений во взаимодействии с окружающими
1.3.1.	0,2	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине
1.3.2	0,2	Сохранение количества учащихся, зачисленных в объединения в начале учебного года, до конца учебного года.
1.3.3.	0,2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работ специалиста
1.3.4.	0,2	Качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов
1.4. Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для	0,3	Личные деловые качества работника

реализации уставных задач образовательной организации		
1.4.1.	0,2	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отношение к работе
1.4.2	0,1	Общественная активность работника
2. Специалист по закупкам. Максимальный размер ППК - до 3,0		
2.1.	1	Сложность, важность выполняемой работы
2.2.	0,2	Своевременное и качественное исполнение плана финансовой хозяйственной деятельности, освоение бюджетных средств
2.3.	0,2	Качественное и своевременное планирование при составлении бюджетной сметы расходов Организации
2.4.	0,9	Своевременная и качественная работа с официальными сайтами
2.4.1.	0,3	http://bus.gov.ru/ ,
2.4.2.	0,3	http://zakupki.gov.ru/ ,
2.4.3.	0,3	http://www.goszakaz.tula.ru/
2.5.	0,2	Высокая деловая активность при увеличении рабочей нагрузки
2.6.	0,2	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
2.7.	0,2	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников по вопросу профессиональной деятельности специалиста по закупкам
2.8.	0,1	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности, ответов на запросы организаций и учреждений

3. Специалист по кадрам. Максимальный размер ППК - до 3,0		
3.1.	0,3	Своевременное и качественное оформление документов по работе с работниками Организации, с родителями (законными представителями)
3.2	0,3	Качественная работа с архивом
3.3	0,4	Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих организаций и надзорных органов
3.4.	0,2	Качественное ведение документооборота
3.5.	0,2	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников по вопросу профессиональной деятельности специалиста по кадрам

3.6.	0,2	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчетности, ответов на запросы организаций и учреждений.
3.7.	0,2	Активное участие в работе по адаптации вновь принятых работников к производственной деятельности, в разработке по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины
3.8.	0,2	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, связанной с осуществлением профессиональной деятельности
3.9.	0,6	Сложность, важность выполняемой работы
3.10	0,3	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
3.11.	0,1	Предоставление информации на официальный сайт Организации
4. Документовед. Максимальный размер ПК - до 3,0		
4.1	0,2	Своевременное и качественное оформление документов
4.2	0,4	Качественная работа с архивом
4.3.	0,2	Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих организаций и надзорных органов
4.4.	0,2	Качественное ведение документооборота
4.5	0,4	Высокий уровень исполнительской дисциплины и отношение к работе
4.6	0,3	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
4.7	0,6	Сложность и важность выполняемой работы
4.8	0,1	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, связанной с осуществлением профессиональной деятельности
4.9	0,6	Личные деловые качества работника

Приложение № 2
к Положению
об установлении стимулирующих и компенсационных выплат
к должностным окладам работникам
МКУ ДО «ДЮЦ «ОНИОНА»

Критерии эффективности для установления размера стимулирующих выплат по должностям

№ п/п	Наименование критерия	Размер выплаты
1	Педагогические работники	
1.1.	Результативность деятельности обучающихся: подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций и спортивных соревнований различного уровня:	
1.1.1.	к школьным, товарищеским;	1500;
1.1.2.	к районным;	2000
1.1.3.	к областным, межобластным;	3000
1.2.	Результативность деятельности учителя по выполнению функций:	50% от должностного оклада
1.2.1.	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин;	15% от должностного оклада
1.2.2.	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций (по итогам полугодия, года) по представлению заместителя директора по воспитательной работе	15% от должностного оклада
1.2.3.	своевременная подача заявок в системе «Навигатор»	15 % от должностного оклада
1.3.	Распространение педагогического и методического опыта (проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий):	100% от должностного оклада
1.3.1	- для учителей центра;	25% от должностного оклада;
1.3.2.	- для учителей района;	35% от должностного оклада;
1.3.3.	- для учителей области;	40 % от должностного оклада;
1.4.	Подготовка нестандартных материалов к педагогическому совету;	65 % от должностного оклада
1.4.1.	участие в работе РМО;	15% от должностного оклада;
1.4.2.	обобщение педагогического опыта	20% от должностного оклада;
1.4.3.		30% от должностного оклада;
1.5.	Реализация мероприятий, повышающих авторитет и имидж центра у общественности, обучающихся и родителей:	100 % от должностного оклада
1.5.1.	за организацию мероприятий;	40% от должностного оклада;
1.5.2.	за подготовку мероприятий;	30% от должностного оклада;
1.5.3.	за проведение мероприятий.	30% от должностного оклада;
1.6.	За реализацию дополнительных проектов	6500
1.6.1.	экскурсионные,	1000
1.6.2.	групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты:	1000
1.6.2.1	внутри центра	1000
1.6.2.2	районные	1500

1.6.2.3	областные	2000
1.7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры:	60 % от должностного оклада
1.7.1.	оформление учебных помещений;	30% от должностного оклада;
1.7.2.	оформление выставок, помещений к мероприятиям центра	30% от должностного оклада;
1.8.	За качественную подготовку воспитанников к мероприятиям (конкуры, праздники и т.д.)	100% от должностного оклада
1.8.1.	внутри центра, школьные	25% от должностного оклада;
1.8.2.	районным	30% от должностного оклада;
1.8.3.	областным и межобластным	45% от должностного оклада
1.9	За работу:	6000
1.9.1.	со сложными детьми (ЗПР, педагогическая запущенность)	2000
1.9.2.	детьми-инвалидами	2000
1.9.3.	работа по индивидуальным программам	2000
1.10	За высокие результаты работы	100% от должностного оклада
1.11.	За качество выполняемой работы	100% от должностного оклада
1.11.1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	50% от должностного оклада
1.11.2	соблюдение регламентов, стандартов, учебных планов; соблюдение установленных сроков оказания услуг,	30 % от должностного оклада
1.11.3	отсутствие обоснованных жалоб со стороны со стороны родителей (законных представителей),	20 % от должностного оклада
2	Заместители руководители, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу	
2.1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	100% от должностного оклада
2.1.1.	интенсивность и напряженность работы;	40 % от должностного оклада
2.1.2.	обеспечение безаварийной, безотказной работы по направлению, обусловленному должностными обязанностями	20% от должностного оклада
2.1.3.	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации	20% от должностного оклада
2.1.4.	за выполнение особо важных и ответственных работ	20% от должностного оклада
2.2.	Выплаты за качество выполняемой работы	100% от должностного оклада
2.2.1.	Соблюдение инструкций по охране труда, техники безопасности, требований должностной инструкции, локальных актов Организации, определяющих обязательства конкретного сотрудника	50% от должностного оклада
2.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	30 % от должностного оклада
2.2.3.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью	20 % от должностного оклада

	Организации	
2.3.	За организацию и участие в мероприятиях	100 % от должностного оклада
2.3.1.	Внутри центра, внутришкольные	25% от должностного оклада;
2.3.2.	районные	35% от должностного оклада;
2.3.3.	областные	40% от должностного оклада
3.	Всем работникам	
3.1.	Премияльные выплаты по итогам работы за	
3.1.1.	Месяц	10% от должностного оклада;
3.1.2.	3 месяца	25% от должностного оклада;
3.1.3.	Полугодие	50% от должностного оклада
3.1.4.	9 месяцев	75% от должностного оклада
3.1.5.	Год	100% от должностного оклада
3.2.	Иные выплаты стимулирующего характера, за работу, осуществляемую для нужд Организации	100% от должностного оклада
3.3.	За качество выполняемой работы	100% от должностного оклада
3.4.	Работнику за работу:	20% от должностного оклада
3.4.1.	подготовку и контролю за выполнением коллективных договоров	10% от должностного оклада
3.4.2.	участие в работе комиссий, касающихся трудовых прав работников (подготовка документации, составление протоколов)	10% от должностного оклада
3.5.	За работу, осуществляемую для нужд организации	50% от должностного оклада

Приложение № 3
к Положению
об установлении стимулирующих и компенсационных выплат
к должностным окладам работникам
муниципального казенного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр «Ониона»

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Основание для выплат	Размер выплаты
1.	Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
1.1.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<ul style="list-style-type: none"> - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; - работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.
1.2.	За сверхурочную работу	Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
1.3.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
2.	Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей	

2.1.	Работнику за подготовку документации, составление протоколов в период работы комиссий	100% от должностного оклада
2.1.1.	педагогического совета	10 % от должностного оклада
2.1.2.	общего собрания работников (конференции)	10 % от должностного оклада
2.1.3.	по урегулированию споров, медиации	10 % от должностного оклада
2.1.4.	по распределению стимулирующей части фонда надбавок и доплат	20 % от должностного оклада
2.1.5.	по противодействию коррупции	5 % от должностного оклада
2.1.6.	по расследованию несчастных случаев	5 % от должностного оклада
2.1.7.	в рамках 44-ФЗ	15 % от должностного оклада
2.1.8.	иные комиссии, созданные для обеспечения уставной деятельности Организации	5 % от должностного оклада
2.2.	Доплата за наставничество в системе наставничества педагогическим работникам куратор (ведущий наставник), старший наставник, наставник-специалист	До 2000 рублей 2000
	наставник	1500
2.1.	За выполнение обязанностей наставника по оказанию методической помощи практиканту со временем прохождения:	50% от должностного оклада
2.1.1.	1-2 недели	
2.1.2.	свыше 2 недель	20 % от должностного оклада 30% от должностного оклада
2.2.	За стажировку со вновь прибывшим сотрудником	10% от должностного оклада
2.3.	Работнику за работу по урегулированию социально-трудовых отношений	10% от должностного оклада
2.4.	За выполнение работ с использованием интернет технологий:	5000
2.4.1	за сопровождение сайта	1000
2.4.2	ведение портала «Е-услуг»	1000
2.4.3.	сопровождение страниц в социальных сетях	2000
2.4.4.	администратору сервиса «Сетевой город»	1000
2.5.	Работнику за организацию работы по ГО и ЧС	10% от должностного оклада
2.6.	Работнику за ведение протоколов собраний коллегиальных органов ОУ	10% от должностного оклада
2.7	Работнику за ведение делопроизводства Организации	1000
2.8.	Курьерская работа и работа, связанная с разъездами в силу удаленности Организации (доставка документов, договоров, приказов в учреждение и организации, заправка картриджей)	2000
2.9	Ответы на протесты, представления, требования и иные запросы прокуратуры	3000 рублей
2.10	За проведение работы по получению ЭЦП (взаимодействие с финансовым управлением, казначейством и др. организациями в процессе создания ЭЦП)	3000 рублей