

Принято собранием Протокол № 3
трудового коллектива от «27» марта 2020 г.
Председатель профкома: *Протасова М.Ю.*



Утверждаю:
Директор ЦДОД *Григорьев* Гишнова Е.В.
Приказ № 02-02/99
от «03» апреля 2020 г.

Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Центр дополнительного образования детей» Гусь-Хрустального района

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБУ ДО «ЦДОД» Гусь-Хрустального района распространяется на работников и педагогических работников МБУ ДО «ЦДОД» Гусь-Хрустального района (далее Центр).

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников Центра устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников устанавливается коллективными и/или трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

1.4. Заработная плата работников Центра не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

- 1.6.1. Учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 2673 рублей.
- 1.6.2. Учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 3105 рубля.
- 1.6.3. Педагогических работников - 5517 рубля.
- 1.6.4. Руководителей структурных подразделений - 7795 рубля.
- 1.6.5. Профессорско-преподавательского состава и должностей работников сферы научных исследований и разработок - 7000 рубля.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника Центра (за исключением директора, заместителя директора) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.9. Оплата труда библиотечных и других работников учреждений, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерства образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Руководители обязаны:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложению 2 к настоящему Положению;
- в случаях, предусмотренных п.1.10., вносить соответствующие изменения в тарификационные списки согласно приложению 2 к настоящему Положению;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ЦДО.

1.12. Доплата до минимального размера оплаты труда работнику производится в соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждений.

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, 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, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.2. Объем учебной нагрузки педагогов устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преобладание преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогом в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения при участии представительного органа. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методического и информационно-правового обеспечения деятельности образовательных учреждений), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

В порядке, предусмотренном настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

Учебная нагрузка педагогического работника учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

2.3. Преподавательская работа руководителей и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждения.

3.1. Педагоги.

3.1.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей и педагогов определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей, преподавателей и педагогов за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогов, для которых данное учреждение 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 при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.1.2. Тарификация педагогов производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.1.3. 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 и 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 заработной платы, установленной 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.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников, осуществляющих управление в сфере образования, учебно-методического и информационно-правового обеспечения деятельности образовательных учреждений), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с п. 3.1. при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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 пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При преподавании в общеобразовательных учреждениях, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания «Заслуженный» - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12 %;

б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24 %.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.5.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 %.

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

- 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

5.5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20 % фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий, кроме поваров, заведующих производством, младших воспитателей, помощников воспитателей в дошкольных образовательных учреждениях;
- не менее 30 % фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников.

6.4. Учредитель устанавливает выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в пределах выделенных средств по фонду оплаты труда учреждения.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 3 к Положению в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 3 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

6.6.1. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20 %;

6.6.2. Работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20 % от ставки заработной платы;
- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20% от ставки заработной платы;

6.6.3. Работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 20 % от ставки заработной платы;

6.6.4. Кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 % от ставки заработной платы;

6.6.5. Докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 50 % от ставки заработной платы;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

6.7.1. Выплату с учетом нагрузки выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - с учетом повышающего коэффициента специфики 1,8

- с высшим образованием - с учетом повышающего коэффициента специфики 1,7

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - с учетом повышающего коэффициента специфики 1,7

- со средним профессиональным образованием - с учетом повышающего коэффициента специфики 1,6

6.7.2. Выплату библиотечным работникам муниципальных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

- от 5 до 10 лет – 20 % от ставки заработной платы

- от 10 до 20 лет – 30 % от ставки заработной платы

- от 20 до 25 лет – 35 % от ставки заработной платы

- свыше 25 лет – 40 % от ставки заработной платы.

6.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

7. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

На руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

8. Иные выплаты

Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

9. Порядок определения уровня образования

9.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома установленного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании.

9.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10. Порядок определения стажа педагогической работы

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации 29.10.2002 № 781, а также в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 4 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п.2 приложения 4 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации 29.10.2002 № 781.

10.3. В стаж педагогической работы включается время в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотделов республиканской, краевой, областной больницы.

**Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера для работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр
дополнительного образования детей» Гусь-Хрустального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам МБУ ДО «ЦДОД» Гусь-Хрустального района (далее Положение) – локальный нормативный правовой акт, действующий в пределах образовательного учреждения (далее – Центр).

1.2. Положение разработано на основании **Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**, Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулируемыми трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, постановлением губернатора Владимирской области от 29.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», постановления администрации МО Гусь-Хрустальный район от 31.12.2014 № 1913 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район)», Уставом, Коллективным договором.

1.3. Настоящее Положение регламентирует формы, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Центра.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.5. В соответствии с действующим законодательством и Уставом, Центр самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также самостоятельно определяет направления и порядок использования своих внебюджетных средств, направляемых на материальную поддержку работников.

1.6. Размеры выплат уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом.

2 Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенном данным Положением, индивидуально для каждого работника школы, ориентированы на стимулирование к достижению высоких результатов своей деятельности.

2.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты могут быть отменены и изменены в размерах, до истечения срока действия приказа об их установлении на основании решения комиссии по определению стимулирующих и компенсационных выплат работникам ЦДО за нарушение Устава центра, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных актов, за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей.

2.3. Стимулирующие выплаты могут иметь постоянный (с занесением в тарификацию) и единовременный характер.

2.4. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность и напряженность; за выполнение особо важных (срочных) работ) за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом; за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом.)

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых сотрудникам		
Наименование должности	Основания для премирования (критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы сотрудников)	Периодичность
Заместитель директора	1. Высокий уровень достижения показателей реализации программы развития образовательного учреждения в сравнении с предыдущим периодом – 30 % от должностного оклада: - выполнение учебных, воспитательных, социально-культурных программ, принятых в ОУ – 10 % от должностного оклада; - результативность в реализации инновационных программ – 20 % от должностного оклада; - организация оздоровительного отдыха учащихся – 15 % от должностного оклада; - положительная динамика качественных показателей и достижений учащихся по курируемым направлениям работы – 20 % от должностного оклада; - разработка методических разработок и публикаций – 20 % от должностного оклада.	По итогам учебного года 1 раз в квартал
	2. Сохранения контингента учащихся в сравнении с предыдущим периодом – 20 % от должностного оклада.	По итогам учебного года
	3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения – 25 % от должностного оклада.	По итогам учебного года
	4. Качественное предоставление отчетности: соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации, заполнение мониторингов и статистических отчетов – 25 % от должностного оклада.	1 раз в квартал
	5. Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – 30 % от должностного оклада.	1 раз в квартал
	6. Высокий уровень проведения семинаров, педагогических советов, конференций, совещаний, собраний советов конфертов, фестивалей, турслетов, выставок, конкурсов (в том числе профессионального мастерства) и деятельность в составе экспертных, аттестационных, педагогических и методических комиссий на уровне: - района – 25 % от должностного оклада; - области – 35 % от должностного оклада.	1 раз в квартал
	7. Своевременная разработка и качественное проведение мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний работников учреждения, проведению мероприятий по охране труда, аттестации рабочих мест – 20 % от должностного оклада.	1 раз в полугодие
	8. Позитивные результаты обучения (победители и призеры олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, викторин, смотров, соревнований по очной форме): - районный – 15 % от должностного оклада; - региональный – 20 % от должностного оклада; - всероссийский – 25 % от должностного оклада; - международный – 35 % от должностного оклада.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	9. Результативность проведения семинаров, мастер-классов, открытых занятий, круглых столов, заседаний, совещаний, презентаций, разработок методических материалов и публикаций, обобщение и распространение опыта работы на уровне: - района – 40 % от должностного оклада; - области – 80 % от должностного оклада.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	10. Организация работы методического объединения педагогов: проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы на уровне: - района – 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц

	11. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций при осуществлении учебно-воспитательного процесса: организация и обеспечения безопасности дорожного движения при сопровождении и перевозках групп детей по маршруту автобуса – сумма 2000 руб.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	12. Участие педагогических работников сферы воспитания в конкурсах, соревнованиях, семинарах и других мероприятиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на уровнях: - районный – 20 % от должностного оклада; - региональный – 25 % от должностного оклада; - всероссийский – 30 % от должностного оклада; -международный – 35 % от должностного оклада.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	13. Участие детей в конкурсах, соревнованиях, концертах, семинарах, фестивалях, выставках и других мероприятиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на уровнях: - ОУ – 5 % от должностного оклада, - района – 10 % от должностного оклада, - региональный – 20 % от должностного оклада, - всероссийский – 30 % от должностного оклада; - международный – 35 % от должностного оклада.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	14. Организация и проведение работы с детьми из социально-неблагополучных семей – 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	15. Поддержание и улучшение материально-технической, ресурсной обеспеченности учебно-воспитательного процесса: изготовление учебно-наглядных пособий на бумажных и электронных носителях – 50 % от должностного оклада; изготовление костюмов - 50 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	16. Создание и развитие связей Центра с другими образовательными системами - 30 % от должностного оклада.	1 раз в квартал
	17. За работу в автоматизированных системах - 20 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	18. За создание эстетических условий в Центре, сохранность учебного и технического оборудования - 20 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	19. Высокий уровень осуществления финансово-хозяйственной деятельности: освоение финансовых средств, сохранность имущества Центра, работников, учащихся, своевременное заключение договоров; своевременное списание материальных ценностей и постановка на подотчет; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; обеспечение содержания помещений и дворовых территорий в надлежащем состоянии - 50 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	20. Качественная организация по обеспечению безопасности образовательного процесса, антитеррористической пропаганде: предупреждение и недопущение террористических актов, пожарной и других ЧС - 30 % от должностного оклада.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	21. Обеспечение условий в учреждении для выполнения: - требований пожарной безопасности - 30% от должностного оклада; - требований охраны труда – 30 % от должностного оклада; - энергосберегающего режима – 20 % от должностного оклада.	1 раз в квартал
	22. Качественное и своевременное ведение документации, систематического ведения инструктажей по безопасности - 20 % от должностного оклада.	1 раз в полугодие
Методист	1. Работа по сохранению и преумножению контингента учащихся: сохранность наполняемости групп, объединений обучающихся – 30 % от должностного оклада.	1 раз в квартал.
	2. Качественная организация работы по развитию личности и потенциала учащихся: позитивные результаты деятельности обучающихся: победители и призеры конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, викторин, смотров, слетов, выставок, олимпиад, соревнований по очной форме:	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц

<ul style="list-style-type: none"> - уровень ОУ <ul style="list-style-type: none"> - 25 % от должностного оклада 1 учащийся; - 50 % от должностного оклада 2 учащихся; - 75 % от должностного оклада 3 учащихся; - районный <ul style="list-style-type: none"> - 50 % от должностного оклада 1 учащийся; - 75 % от должностного оклада 2 учащихся; - 95 % от должностного оклада 3 учащихся; - региональный <ul style="list-style-type: none"> - 35 % от должностного оклада 1 учащийся; - 65 % от должностного оклада 2 учащихся; - всероссийский <ul style="list-style-type: none"> - 50 % от должностного оклада 1 учащийся; - 100 % от должностного оклада 2 учащихся; - международный <ul style="list-style-type: none"> - 150 % от должностного оклада. 	
<p>3. Высокий уровень проведения семинаров, педагогических советов, конференций, совещаний, собраний, советов, концертов, фестивалей, турслетов, выставок, конкурсов (в том числе профессионального мастерства) и деятельности в составе экспертных, аттестационных, педагогических и методических комиссий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне района – 60 % от должностного оклада; - на уровне области – 80 % от должностного оклада. 	<p>По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц</p>
<p>4. Организация работы методического объединения педагогов: проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы, обобщение опыта на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ОУ - 15 % от должностного оклада; - района – 30 % от должностного оклада. 	<p>По итогам проведения, но не чаще раза в месяц</p>
<p>5. Качественная организация работы по привлечению учащихся в физкультурно-спортивные праздники, организация и проведение соревнований, оздоровительных мероприятий – 20 % от должностного оклада.</p>	<p>По итогам проведения, но не чаще раза в месяц</p>
<p>6. Участие педагогических работников сферы воспитания в конкурсах, соревнованиях, семинарах и других мероприятиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ОУ: <ul style="list-style-type: none"> 1 мероприятие - 20 % от должностного оклада; 2 мероприятия - 40 % от должностного оклада; 3 мероприятия - 50 % от должностного оклада; - на уровне района: <ul style="list-style-type: none"> 1 мероприятие - 40 % от должностного оклада; 2 мероприятия - 80 % от должностного оклада; 3 мероприятия - 120 % от должностного оклада; - на уровне области: 60 % от должностного оклада; - всероссийский уровень: 80 % от должностного оклада; - международный уровень: 100 % от должностного оклада. 	<p>По итогам проведения и результата участия, но не чаще раза в месяц</p>
<p>7. Участие детей в конкурсах, соревнованиях, концертах, семинарах, фестивалях, выставках и других мероприятиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ОУ: <ul style="list-style-type: none"> - 20 % от должностного оклада - 1 мероприятие; - 40 % от должностного оклада - 2 мероприятия; - 50 % от должностного оклада - 3 мероприятия; - 65 % от должностного оклада - 4 мероприятия; - на уровне района: <ul style="list-style-type: none"> - 30 % от должностного оклада - 1 мероприятие; - 60 % от должностного оклада - 2 мероприятия; - 80 % от должностного оклада - 3 мероприятия; - на уровне области: <ul style="list-style-type: none"> - 40 % от должностного оклада - 1 мероприятие; - 80 % от должностного оклада - 2 мероприятия; - всероссийский уровень: <ul style="list-style-type: none"> - 60 % от должностного оклада - 1 мероприятие; - 120 % от должностного оклада - 2 мероприятия; - международный уровень - 100 % от должностного оклада. 	<p>По итогам проведения и результата участия, но не чаще 1 раза в месяц</p>
<p>8. Обеспечение условий в учреждении для выполнения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требований пожарной безопасности - 30% от должностного оклада; - требований охраны труда – 30 % от должностного оклада; 	<p>1 раз в квартал</p>

	- энергосберегающего режима – 20 % от должностного оклада.	
	9. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций при осуществлении учебно-воспитательного процесса: организация и обеспечения безопасности дорожного движения при сопровождении и перевозках групп детей по маршруту автобуса – сумма 2000 руб.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	10. Организация и проведение работы с детьми из социально неблагополучных семей – 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	11. Организация работы методического объединения педагогов-кураторов детских общественных объединений - 40 % от должностного оклада; - за руководство районным детским общественным объединением «Импульс» - 50 % от должностного оклада; - за методическое обеспечение и руководство Школой актива РДОО «Импульс» - 40 % от должностного оклада.	ежемесячно
	12. Поддержание и улучшение материально-технической, ресурсной обеспеченности учебно-воспитательного процесса: изготовление учебно-наглядных пособий на бумажных и электронных носителях – 50 % от должностного оклада; изготовление костюмов - 50 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	13. Создание и развитие связей Центра с другими образовательными системами - 30 % от должностного оклада.	1 раз в квартал
	14. За работу в автоматизированных системах - 20 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	15. За создание эстетических условий в Центре, сохранность учебного и технического оборудования - 20 % от должностного оклада.	Ежемесячно
Педагог дополнительно-образован	1. Работа по сохранению и преумножению контингента учащихся: сохранность наполняемости групп, объединений обучающихся – 10 % от ставки заработной платы.	1 раз в квартал.
	2. Качественная организация работы по развитию личности и потенциала учащихся: позитивные результаты деятельности обучающихся: победители и призеры конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, викторин, смотров, слетов, выставок, олимпиад, соревнований по очной форме: - на уровне ОУ: - 25 % от ставки заработной платы - 1 учащийся; - 50 % от ставки заработной платы - 2 учащихся; - 75 % от ставки заработной платы - 3 учащихся; - на уровне района: - 50 % от ставки заработной платы - 1 учащийся; - 75 % от ставки заработной платы - 2 учащихся; - 95 % от ставки заработной платы - 3 учащихся; - на уровне области: - 50 % от ставки заработной платы - 1 учащийся; - 100 % от ставки заработной платы - 2 учащихся; - всероссийский уровень: - 100 % от ставки заработной платы - 1 учащийся; - 150 % от ставки заработной платы - 2 учащихся; - международный уровень: 150 % от ставки заработной платы.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	3. Результативность проведения семинаров, мастер-классов, открытых занятий, круглых столов, заседаний, совещаний, презентаций, разработка методических материалов и публикаций, обобщение и распространение опыта работы на уровне: - на уровне ОУ: 1 мероприятие - 25 % от ставки заработной платы; 2 мероприятия - 50 % от ставки заработной платы; 3 мероприятия - 70 % от ставки заработной платы; - на уровне района: 1 мероприятие - 35 % от ставки заработной платы; 2 мероприятия - 55 % от ставки заработной платы; 3 мероприятия - 80 % от ставки заработной платы;	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц

<ul style="list-style-type: none"> - на уровне области: 100 % от ставки заработной платы. 	
<p>4. Организация работы методического объединения педагогов: проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - района – 30 % от ставки заработной платы. 	<p>По итогам проведения, но не чаще раза в месяц</p>
<p>5. За контроль и ведение документации кружковой работы на базе образовательных учреждений Гусь-Хрустального района – в зависимости от числа объединений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 объединения – 800 руб., - 4 объединения – 900 руб., - 5 объединений – 1000 руб., - 6 объединений – 1100 руб., - 7 объединений – 1200 руб., - 8 объединений – 1300 руб., - 9 объединений – 1400 руб., - 10 объединений – 1500 руб., - 11-12 объединений – 1600 руб. 	<p>По итогам проведения, но не чаще раза в месяц</p>
<p>6. Качественная организация работы по привлечению учащихся в физкультурно-спортивные праздники, организация и проведение соревнований, оздоровительных мероприятий – 20 % от ставки заработной платы</p>	<p>По итогам проведения, но не чаще раза в месяц</p>
<p>7. Участие педагогических работников сферы воспитания в конкурсах, соревнованиях, выставках, семинарах и других мероприятиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ОУ: <ul style="list-style-type: none"> 1 мероприятие - 20 % от ставки заработной платы; 2 мероприятия - 40 % от ставки заработной платы; 3 мероприятия - 50 % от ставки заработной платы; - на уровне района: <ul style="list-style-type: none"> 1 мероприятие - 40 % от ставки заработной платы; 2 мероприятия - 80 % от ставки заработной платы; 3 мероприятия - 120 % от ставки заработной платы; - на уровне области: 60 % от ставки заработной платы; - всероссийский уровень: 80 % от ставки заработной платы; - международный уровень: 100 % от ставки заработной платы; <p>(Педагогам дополнительного образования совместителям до 2500 рублей)</p>	<p>По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц</p>
<p>8. Участие детей в конкурсах, соревнованиях, концертах, семинарах, фестивалях, выставках и других мероприятиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ОУ: <ul style="list-style-type: none"> - 20 % от ставки заработной платы - 1 мероприятие; - 40 % от ставки заработной платы - 2 мероприятия; - 50 % от ставки заработной платы - 3 мероприятия; - 65 % от ставки заработной платы - 4 мероприятия; - на уровне района: <ul style="list-style-type: none"> - 30 % от ставки заработной платы - 1 мероприятие; - 60 % от ставки заработной платы - 2 мероприятия; - 80 % от ставки заработной платы - 3 мероприятия; - на уровне области: <ul style="list-style-type: none"> - 40 % от ставки заработной платы - 1 мероприятие; - 80 % от ставки заработной платы - 2 мероприятия; - всероссийский уровень: <ul style="list-style-type: none"> - 60 % от ставки заработной платы - 1 мероприятие; - 120 % от ставки заработной платы - 2 мероприятия; - международный уровень: 100 % от ставки заработной платы. 	<p>По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц</p>
<p>9. Высокий уровень проведения семинаров, педагогических советов, конференций, совещаний, собраний, советов, концертов, фестивалей, турслетов, выставок, конкурсов (в том числе профессионального мастерства) и деятельность в составе экспертных, аттестационных, педагогических и методических комиссий» на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - района - 60 % от ставки заработной платы; 	<p>По итогам проведения, но не чаще раза в месяц</p>

	- области - 80 % от ставки заработной платы.	
	10. Обеспечение условий в учреждении для выполнения: - требований пожарной безопасности- 30 % от ставки заработной платы; - требований охраны труда – 30 % от ставки заработной платы; - энергосберегающего режима – 20 % от ставки заработной платы.	1 раз в квартал
	11. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций при осуществлении учебно-воспитательного процесса: организация и обеспечения безопасности дорожного движения при сопровождении и перевозках групп детей по маршруту автобуса – сумма 1600 руб.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	12. Организация работы методического объединения педагогов: проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной работы, обобщение опыта на уровне: - ОУ – 15 % от ставки заработной платы; - района – 25 % от ставки заработной платы.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	13. За подготовку, проведение, участие в районных мероприятиях РДОО «Импульс» (Совет, Конференция, Праздник) - 15% от ставки заработной платы.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	14. Организация и проведение работы с детьми из социально неблагополучных семей – 20 % от ставки заработной платы	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	15. Поддержание и улучшение материально-технической, ресурсной обеспеченности учебно-воспитательного процесса: изготовление учебно-наглядных пособий на бумажных и электронных носителях – 50 % от ставки заработной платы; изготовление костюмов - 50 % от ставки заработной платы;	Ежемесячно
	16. Создание и развитие связей Центра с другими образовательными системами - 30 % от ставки заработной платы.	1 раз в квартал
	17. За работу в автоматизированных системах - 20 % от ставки заработной платы.	Ежемесячно
	18. За создание эстетических условий в Центре, сохранность учебного и технического оборудования - 20 % ставки заработной платы.	Ежемесячно
Секретарь	За сложность и напряженность, объем работы:	
	1. Наличие системы работы с документами, применение информационных технологий в работе, создание банка данных – 50 % от должностного оклада	Ежемесячно
	2. Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства – 50 % от должностного оклада.	1 раз в квартал
	3. За выполнение работ высокой сложности и интенсивности (большой объем работ; систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания) - 50 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	4. За своевременное и качественное ведение документооборота с организациями и учреждениями (в жилищно-коммунальные службы, в фонд социального, пенсионного страхования, бухгалтерского учета) - 100 % от должностного оклада.	1 раз в квартал
	5. За подготовку, проведение, участие в районных мероприятиях: конкурсах, конференциях, фестивалях, проектах, викторинах, смотрах, слетах, выставках, олимпиадах, соревнованиях, семинарах, педагогических советах, конференциях, совещаниях, собраниях, концертах – 50 % от должностного оклада.	По итогам проведения и результату участия, но не чаще 1 раза в месяц
	6. За исполнительскую дисциплину и своевременное выполнение поручений, распоряжений, за полное соблюдение сроков исполнения документов – 30 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	7. За качественное предоставление отчетности: соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации, заполнение мониторингов – 50 % от должностного оклада.	Ежемесячно

	8. За ведение персонифицированного учета сотрудников в условиях комплексной автоматизации в условии изменяющейся законодательной базы – 200 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	9. Работа по сохранности, систематизации и ведению архивных материалов – 100 % от должностного оклада.	Ежемесячно
	10. Обработка персональных данных учеников, родителей и сотрудников, загрузку данных в информационную систему «БАРС. Образование» - 200 % от должностного оклада.	Ежемесячно
Водитель	1. Высокий уровень выполнения требований дорожной безопасности, охраны труда: отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – 20 % 2. Интенсивность и высокие результаты работы организации и обеспечения безопасности дорожного движения при перевозках групп детей за пределы маршрута – 30 %	По итогам проведения и результата проверок, но не чаще 1 раза в месяц
Рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщица)	1. Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	2. Высокий уровень проведения генеральных уборок, участие в трудовых десантах, субботниках – 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	3. Своевременное и качественное проведение работ по подготовке здания к учебному году - 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
Рабочий по комплексному обслуживанию здания (гардеробщик, сторож)	1. Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок – 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	2. Высокий уровень проведения содержания участка в соответствии с требованиями санитарных правил и нормативов – 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	3. Высокий уровень проведения и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	4. Качественная организация по обеспечению безопасности образовательного процесса, охраны труда, предупреждение травматизма ДТП, антитеррористической пропаганде: предупреждение и недопущение террористических актов, пожарной, других ЧС, вовлечение учащихся в творческие конкурсы, олимпиады – 30 % от должностного оклада.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
	5. Качественное проведение общешкольных учебных тренировочных организаций занятий, военно-полевых сборов – 30 % от ставки заработной платы. 6. Своевременное и качественное проведение работ по подготовке здания к учебному году - 20 % от должностного оклада.	По итогам проведения, но не чаще 1 раза в месяц
Премияльные выплаты по итогам работы.		
Для всех категорий работников	- за отдельную качественно выполненную особо важную (срочную) работу, поручение;	3000 рублей
	- за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;	1000 рублей
	- за многолетний добросовестный труд;	1000 рублей
	- к праздничным (23 февраля, 8 марта, День учителя)	1000 рублей
	В связи с награждением Почетными грамотами разных уровней, присвоением почетных званий:	
	- Грамоты муниципального уровня (управления образования, администрации района)	1000 рублей
	- Грамоты регионального уровня (департамента образования, администрации Владимирской области)	2000 рублей
	- Грамота Министерства образования и науки РФ	3000 рублей

Материальная помощь.

1. Материальная помощь выплачивается в случае трудного материального положения работника Центра.
2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
 - в связи со смертью близких родственников - 5000 рублей.
 - на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) - от 3000 рублей до 5000 рублей.
 - в связи с кражами, пожаром, наводнением - до 10 000 рублей.
 - к юбилейным датам (50, 55, 60, 65,70 и т.д. лет) - 3000 рублей
3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника при наличии финансовых средств. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Центра.

Порядок установления выплат стимулирующего, компенсационного характера.

1. Установление размеров выплат стимулирующего, компенсационного характера входит в компетенцию образовательного учреждения, расчет и обоснование которых, производится комиссией, утвержденной приказом директора Центра.
2. На получение выплат стимулирующего и компенсационного характера могут претендовать все работники Центра (педагоги, учебно-вспомогательный персонал, уборщики служебных помещений), как основные работники, так и работающие по совместительству.
3. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются на каждую четверть, а также могут носить единовременный характер.
4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины и оформляется приказом директора Центра.
5. Выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении от ставки сотрудника, так и в абсолютном денежном выражении.
6. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работника в случае:
 - истечения срока (или периода работы), на который была установлена выплата;
 - при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;
 - при письменном отказе работника от установленной выплаты.
7. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются или устанавливаются не в полном объеме работникам, которые имели дисциплинарные взыскания в течение четверти.
8. Ежеквартально или по концу года из неиспользованного фонда стимулирования могут производиться выплаты за разовую работу, не предусмотренную настоящим Положением с учетом результатов деятельности Центра.

Источники выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера и иные выплаты производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, который составляет не менее 30% от всего фонда оплаты труда для учителей и не менее 20% для прочего персонала.
2. К источникам выплат относятся также:
 - другие внебюджетные средства;
 - средства от экономии заработной платы;
 - доход от предоставления платных услуг;

Порядок отмены положения, внесение в него изменений и дополнений

1. Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения по решению общего собрания трудового коллектива Центра.
2. Настоящее Положение принимается решением Совета Центра, наделенным управленческими полномочиями и утверждается приказом директора Центра.
3. О введении в действие Положения, его изменении или отмене сотрудники Центра предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.

МЕТОДИКА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОТРАСЛИ ОБРАЗОВАНИЯ ГУСЬ-ХРУСТАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей
руководителя и главных бухгалтеров учреждений

1.1. Должностной оклад руководителей учреждений, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемых ими учреждений и составляет не более 2-х размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

1.2. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник (за исключением педагогических работников), работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительной рабочей недели, например:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений отрасли образования устанавливаются на 10 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

1.8. При создании новых муниципальных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников всего персонала учреждений для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 5 настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал

Таблица 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
1 квалификационный уровень	1,0	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный по режиму; младший воспитатель
2 квалификационный уровень	1,11	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму

2.2. Специалисты и служащие

Таблица 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, экспедитор, экс-

		педитор по перевозке грузов
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист, техник-технолог, товаровед
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской.
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер – программист (программист), инженер–технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, профконсультант, психолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера

2.3. Руководители структурных подразделений

Таблица 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-

		производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*>
2 квалификационный уровень	1,18	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования <***>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования
3 квалификационный уровень	1,33	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 5 настоящей Методики).

Таблица 4

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория	1,51
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожакий

2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<***>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); воспитатель, педагог-библиотекарь

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<***> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 5 настоящей Методики).

Таблица 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	1,0 – 1 квалификационный разряд; 1,04 – 2 квалификационный разряд; 1,09 – 3 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	1,0 – 4 квалификационный разряд; 1,11 – 5 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
2 квалификационный уровень	1,23 – 6 квалификационный разряд; 1,35 – 7 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63 – 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей

день		профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)
------	--	--

5. Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), специалистов, служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий.

Таблица 7

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
1. За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями), работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	1,2
2. Специалистам (указанным в приложении 5 к настоящему Положению) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности	1,25
3. Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более 2 часов подряд	1,3
4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
5. Педагогическим работникам дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующим и сопровождающим основную образовательную программу дошкольного образования	1,3
6. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6
7. Заведующим производством (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации	3,0
8. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	3,0
9. Водителям, осуществляющим организованную подвозку групп детей автобусами образовательной организации	3,0

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум или более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

Приложение 2
К Положению об оплате труда
работников МБУ ДО
«Центр дополнительного
образования детей»
Гусь-Хрустального района

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование образовательного учреждения, его подчиненность и адрес)
 по состоянию на _____ год

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Базовая ставка заработной платы	Повышающие коэффициенты					Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом повышений	Число часов в неделю			
							по заработной плате	по уровню образования	стажа работы	за квалификационную категорию	специфики		I - IV классы	V - IX классы	X - XI (XII) классы	Итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Заработная плата в месяц			Дополнительная оплата за				Итого заработная плата
I – IV класс	V – IX классы	X - XI (XII) классы	Проверку письменных работ	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами и лабораториями	Другое (расшифровать)	
18	19	20	21	22	23	24	25

Директор _____

Бухгалтер _____

Примечание. В настоящем тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).

Приложение 3
К Положению об оплате труда
работников МБУ ДО
«Центр дополнительного
образования детей»
Гусь-Хрустального района

Перечень
выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную и не связанную с образова-
тельным процессом

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))	
	в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	в рублях
1	2	3
<i>1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом</i>		
1.1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя в общеобразовательных, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях при наполняемости класса (групп): - в городской местности – более 13 человек; - в сельской местности – более 7 человек; - в городской местности – до 13 человек; - в сельской местности – до 7 человек.		4000 4000 2700 2700
1.2. Выплаты учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса: - в городской местности – более 13 человек; - в сельской местности – более 7 человек; - в городской местности – до 13 человек; - в сельской местности – до 7 человек.	10 10 5 5	
1.3. Выплаты преподавателям, учителям 5 - 11 классов, за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса (группы) <*>: - в городской местности – более 13 человек; - в сельской местности – более 7 человек; - в городской местности – до 13 человек; - в сельской местности – до 7 человек.	20 20 10 10	
<i>2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом</i>		
2.1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизованными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами, спортивными комплексами, бассейнами	от 5 до 15	
2.2. Выплаты за заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами: - площадью менее 0,5 га - площадью более 0,5 га	от 5 до 15 от 5 до 25	
2.3. Выплаты за заведование мастерскими<*>: - одной учебной мастерской образовательного учреждения; - одной комбинированной мастерской образовательного учреждения.	от 5 до 20 от 5 до 35	
2.4. Выплаты за заведование школами, отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений.	от 5 до 25	
2.5. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями: - в образовательной организации - территориальными - профессионально-отраслевыми	от 5 до 15 от 5 до 20 от 5 до 20	

2.6. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников.	от 5 до 20	
2.7. Выплаты воспитателям, преподавателям, учителям 1-11-х классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей <***>	от 5 до 20	

<*> Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по другим предметам могут устанавливаться образовательным учреждением за счет стимулирующей части ФОТ.

<***> На одного учителя могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух учебных мастерских в одной образовательной организации.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением учащихся в течение учебного года не производится.

<***> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющих детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и/или содержанию и /или отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

Порядок

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях) <*>, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. 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 (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. 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:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (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, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

- учителям и преподавателям физвоспитания, 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 учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических

училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) 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 педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 6
К Положению об оплате труда
работников МБУ ДО
«Центр дополнительного
образования детей»
Гусь-Хрустального района

Перечень
должностей специалистов в учреждениях, расположенных в сельской местности, должностные
оклады и ставки заработной платы которых
повышаются на 25%

1. Должности учебно-вспомогательного персонала, указанные в таблице 1 приложения 1 к Положению.
2. Должности специалистов и служащих, указанные в таблице 2 приложения 1 к Положению.
3. Должности руководителей структурных подразделений, указанные в таблице 3 приложения 1 к Положению.
4. Должности педагогических работников, указанные в таблице 5 приложения 1 к Положению.

Приложение 7
К Положению об оплате труда
работников МБУ ДО
«Центр дополнительного
образования детей»
Гусь-Хрустального района

Перечень
организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж

№ п/п	Наименование организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: Дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых)	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3.	- Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями - Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и	- Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) - Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, ин-

	повышения квалификации кадров на производстве	спекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
4.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, (командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры, инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
5.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
6.	Исправительные колонии, воспитательные колонии следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные и учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист, инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог