Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Наурский Центр детско-юношеского туризма и краеведения»

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
Протокол № 1от 31.08.2023г.

№ 135

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБУ ДО
«Наурский ЦДЮТ и К»
_____Т.Г.Алдамов
Приказ № 50 от 31.08.2023г.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Наурский Центр детско-юношеского туризма и краеведения»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Наурский ЦДЮТ и К» (далее - Положение МБУ ДО «ЦДЮТиК») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных районному отделу образования Наурского района (РОО) по виду экономической деятельности «Образование»

1. 2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДЮТиК», подведомственного РОО

1.3. Положение включает в себя рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок (минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденных Администрацией района, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДЮТиК» за счет средств бюджета Наурского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням, повышающие

коэффициенты, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников МБУ ДО «ЦДЮТиК» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников 2 муниципальных бюджетных учреждений на 01 сентября 2013 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Введение в МБУ ДО «ЦДЮТиК» новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.8. Система оплаты труда в МБУ ДО «ЦДЮТи К» устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. **Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Система оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДЮТиК» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников устанавливаются с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальнотрудовых отношений;
- мнения первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ЦДЮТиК»

2.1.3. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДЮТиК» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Наурского района .Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться МБУ ДО «ЦДЮТиК» на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные

выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований из бюджета района.
2.1.4. МБУ ДО «ЦДЮТиК» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.
2.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем МБУ ДО «ЦДЮТиК» по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовки работника, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.
3 Директор МБУ ДО «ЦДЮТиК» при подборе и расстановке кадров руководствуется разделом "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 26.08.2010 №761н.
2.1.6. Директор МБУ ДО "ЦДЮТиК" на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.
2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям МБУ ДО «ЦДЮТиК» и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
2.1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.
2.1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 8 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.2.1 Рекомендуемые размеры окладов (ставок) работников МБУ ДО «ЦДЮТиК», устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, в соответствии с приказами при увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных окладов (ставок) их размеров подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2.2. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- в целях осуществления мер социальной поддержки молодым специалистам, впервые поступившие на работу, устанавливаются следующие выплаты:
- повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим с отличием профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в МБУ ДО «ЦДЮТиК»;
-повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в МБУ ДО «ЦДЮТиК». К молодым специалистам относятся выпускники учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, соответствующие следующим требованиям: впервые поступившие на работу в муниципальное бюджетное учреждение, подведомственные отделу образования, после окончания обучения по программам 4 профессионального и высшего образования; приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения образования (не позднее 3-х месяцев с начала учебного года в год окончания учебного заведения).

2.2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы и повышающий коэффициент к должностному окладу

(ставке) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим с учебные заведения высшего и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности, образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом Ш настоящего Положения.

2.2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения. Размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленной педагогическому работнику в соответствии с квалификационной категорией сохраняется в течение одного года после истечения срока ее действия по заявлению педагогического работника работодателю в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 335 Трудового кодекса РФ;
- при приеме в другое образовательное учреждение в случае увольнения в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения, сменой места жительства;
- при приеме на работу работника, уволенного в связи с призывом на военную службу после окончания военной службы;
- в иных случаях, препятствующих реализации права педагогических работников на аттестацию, при условии, что такие случаи предусмотренные, коллективным договором МБУ ДО «ЦДЮТиК».

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до назначения трудовой пенсии по старости на общих условиях осталось не более трех лет, размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленного ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере по соответствующему заявлению педагогического работника работодателю до достижения пенсионного возраста. При установлении оплаты труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока ее действия при определении размера оплаты труда по другим педагогическим должностям, по которым не установлена квалификационная категория, в случае совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.

5 2.2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат

компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала.

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений в МБУ ДО «ЦДЮТиК» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения МБУ ДО «ЦДЮТиК» к группе по оплате труда.

3.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений МБУ ДО «ЦДЮТиК» могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).

3.3. Дополнительно, по решению директора МБУ ДО «ЦДЮТиК», может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю МБУ ДО «ЦДЮТиК» или педагогической деятельности (преподаваемым видам образовательной деятельности) или почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а так же имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения и или педагогической деятельности (преподаваемых видов образовательной деятельности), или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

3.4. К рекомендуемому минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам МБУ ДО «ЦДЮТиК» могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

3.6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
3.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
6. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, коэффициенты за квалификационную категорию и группу по оплате труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения). Дополнительно по решению директора МБУ ДО «ЦДЮТиК» может выплачиваться стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю МБУ ДО «ЦДЮТиК», почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденными ведомственными нагрудными знаками.
3.8. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
4.1. Административно-управленческий персонал учреждения образования - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.
4.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей.
4.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).
5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих
5.1. Вспомогательный персонал учреждения образования - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

5.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
5.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы Ш и IV настоящего Положения).
6. Условия оплаты труда директора, заместителей директора
6.1. Заработная плата директора, заместителей директора МБУ ДО «ЦДЮТиК» состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
6.2. Должностной оклад директора МБУ ДО «ЦДЮТиК», определяемый трудовым договором, устанавливается отделом образования в зависимости от контингента обучающихся, в кратном отношении к средней заработной плате работников, 7 которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МБУ ДО «ЦДЮТиК».
6.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан МБУ ДО «ЦДЮТиК».
6.4. Размер должностного оклада директора МБУ ДО «ЦДЮТиК» устанавливается приказом отдела образования и предусматривается в трудовом договоре руководителя учреждения. Размер должностного оклада директора МБУ ДО «ЦДЮТиК» не может составлять более трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого руководителем учреждения.
6.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора МБУ ДО» ЦДЮТи К» утверждается РОО.
6.7. Руководитель и работники МБУ ДО «ЦДЮТи К», награжденные Почетной грамотой, грамотой, благодарностью или иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, их должностных лиц, по ходатайству разово премируются за счет и в пределах фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДЮТиК» в размере, установленном правовыми актами (Положениями) о соответствующих наградах (поощрениях), локальными нормативными актами.
6.8. Наурский РОО может устанавливать директору МБУ ДО «ЦДЮТиК» выплаты стимулирующего характера. Заместителям директора МБУ ДО «ЦДЮТиК» премирование, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера устанавливаются директором МБУ ДО «ЦДЮТиК».
6.9. Премирование директора МБУ ДО «ЦДЮТиК» осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными РОО.

6.10. Премирование и выплаты стимулирующего характера директору МБУ ДО «ЦДЮТ» осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных отделом образования Наурского района на эти цели.
6.11 . Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются отделом образования в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.
6.12. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда МБУ ДО «ЦДЮТиК» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Оплата труда работников МБУ ДО «ЦДЮТиК», занятых на тяжелых работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут производиться следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно работника, отсутствующего без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами. 3.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.
3.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. На момент введения новой систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом

работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.
3.5. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.
3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.
3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день; если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы.
3.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3 12. По желанию работника, работавшего в выходной и (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 отдых оплате не подлежит.
3.13. Директор МБУ ДО «ЦДЮТиК» проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях поощрения работников МБУ ДО «ЦДЮТи К» за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
- 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 за выслугу лет устанавливаются работникам (за исключением библиотечных и медицинских работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет: при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05; при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1; при выслуге лет от 5 до10 лет - до 0,15; при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2; при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.
Директору МБУ ДО «ЦДЮТиК» ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается приказом отдела образования Наурского района.
4.2. В целях поощрения работников МБУ ДО «ЦДЮТи К» могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам (ставкам) работников, указанных в приложении № 8 к настоящему Положению.
4.3. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.
4.4. Выплаты стимулирующего характера (в том числе по итогам работы) производятся по решению директора МБУ ДО «ЦДЮТиК», с учетом мнения выборного представительного органа, приносящей доход деятельности, средств бюджета района, поступающих в соответствии с законодательными или нормативными правовыми актами учреждению на оплату труда ее работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленной учреждением на оплату труда работников: заместителей директора МБУ ДО «ЦДЮТиК», специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений МБУ ДО «ЦДЮТиК», специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя.
4.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по

соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению директора МБУ ДО «ЦДЮТ иК» работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично. Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшения размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.2. Премиальные выплаты в связи с награждением Почетной грамотой, благодарностью или иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений выплачиваются работникам единовременно.

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и целевых программ и т.д.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:
- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором МБУ ДО «ЦДЮТ иК».

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных отделом образования.

6.4. Особенности формирования штатного расписания: МБУ ДО «ЦДЮТиК» предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала, штатное расписание по видам 12 персонала (кроме педагогического персонала) составляется в соответствии с уставом МБУ ДО «ЦДЮТиК».

6.5. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях

6.5.1. Оплата труда педагогических работников (педагогов дополнительного образования, и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) МБУ ДО «ЦДЮТиК» устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.5.2. Оплата труда педагогов-организаторов, методистов устанавливается в ставках. При установлении педагогическим работникам МБУ ДО «ЦДЮТиК», для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как

правило, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания видов образовательной деятельности в детских объединениях.
Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году при уменьшении контингента обучающихся в детских объединениях в течение двух месяцев, при установлении ее на следующий учебный год при уменьшении количества часов по учебному планам и программам, сокращении количества. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБУ ДО «ЦДЮТиК» больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется РОО, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем МБУ ДО «ЦДЮТиК».
Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.
Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, включая руководителей структурных подразделений, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, включая работников органов отдела образования и учебно-методических кабинетов, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагогические работники, для которых МБУ ДО «ЦДЮТиК» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.
При возложении на педагогов дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по общефизической подготовке в детском объединении, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам МБУ ДО «ЦДЮТиК». Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с 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".
6.5.3. Тарификационный список педагогических работников (педагогов дополнительного образования и других работников, осуществляющих

педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по, учебному плану и 11 образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МБУ ДО «ЦДЮТиК» и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям. Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования МБУ ДО «ЦДЮТиК» определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю. Часовая ставка определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

6.5.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.5.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится. В МБУ ДО «ЦДЮТиК» учебный процесс продолжается в течение всего календарного года. Ежегодный отпуск педагогическим работникам, в связи с этим, может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные педагогическими работниками в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии в установленном порядке.

6.5.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогический работник освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для педагогических работников.

6.5.7. Должностные обязанности педагога-организатора, методиста в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Количество таких специалистов определяет МБУ ДО «ЦДЮТиК» самостоятельно. Педагогам-организаторам, методистам, выполняющим в МБУ ДО «ЦДЮТиК» наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (полностью или частично), в т.ч. в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.5.8. Для педагогических работников работа по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени; Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата

выплачивается 10 и 25 числа ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

6.5.10. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше двух месяцев; Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по 15 пятидневной рабочей 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 дополнительного образования, 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 в тарификацию.

6.5.11. Директор МБУ ДО «ЦДЮТиК» в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно рекомендуемым показателям.

VII. Заключительные положения

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор МБУ ДО «ЦДЮТиК» несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя

учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
7.2. Из фонда оплаты труда работникам МБУ ДО «ЦДЮТ иК» (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом "О трудовых пенсиях в российской Федерации" (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от работы в данном учреждении).
7.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета района, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.
7.4. Из фонда оплаты труда МБУ ДО "ЦДЮТиК" всем работникам (за исключением работающих по совместительству и педагогических работников, находящихся в длительном отпуске сроком до одного года, но не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов (ставок) действующих на момент материальной помощи. В пределах фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:
- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 и 65 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);
Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБУ ДО "ЦДЮТиК" на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения.
Решение об оказании материальной помощи директору МБУ ДО "ЦДЮТиК" и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления директора и финансовых возможностей учреждения.
Оказание дополнительной материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.
7.5. Из фонда оплаты труда МБУ ДО "ЦДЮТиК" осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями. Из фонда оплаты труда МБУ ДО "ЦДЮТиК» производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.