

СОГЛАСОВАНО

Руководитель управления
образования
администрации Николаевского
муниципального района
_____ 2020 г.
О.П. Абрамович



ПРИНЯТО

Общим собранием
трудового коллектива
07. 07. 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МБОУ ДОД ЦДТ
г. Николаевска-на-Амуре
от 08.07.2020 г. № 16



Г.А. Максимова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для приведения его в соответствие с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", Постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерства образования и науки Хабаровского края на 2018-2021 годы, Приказом Минобрнауки Хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края", решением Собрания депутатов Николаевского муниципального района Хабаровского края от 12 февраля 2009 г. № 58-430 "Об основах новых систем оплаты труда муниципальных учреждений Николаевского муниципального района", постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений", в целях соблюдения единства применения систем оплаты труда в муниципальных образовательных организациях, подведомственных управлению образования администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – управление образования), и систем оплаты труда, установленных вышеуказанными правовыми актами Хабаровского края в краевых государственных образовательных организациях, и повышения эффективности организации оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Николаевского муниципального района Хабаровского края, а также повышения качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ.

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – работники, МБОУ ДОД ЦДТ), за счет средств

бюджета Хабаровского края и бюджета Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – краевой бюджет, районный бюджет) и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ ДОД ЦДТ формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке организации из средств краевого и районного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника определяется трудовым договором.

Размер месячной заработной платы работника МБОУ ДОД ЦДТ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Николаевского муниципального района Хабаровского края, приравненной к районам Крайнего Севера.

В случае выполнения работником МБОУ ДОД ЦДТ работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе работы с вредными и (или) опасными условиями труда, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата за такую работу не включается в заработную плату, не превышающую МРОТ.

Выплаты из стимулирующего фонда учебно-вспомогательному и прочему обслуживающему персоналу, финансируемого за счет средств муниципального бюджета, могут распределяться и начисляться сверх установленного гарантированного размера оплаты труда, утвержденного штатным расписанием.

1.5. Заработная плата работников МБОУ ДОД ЦДТ предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников МБОУ ДОД ЦДТ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. В случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами,

в МБОУ ДОД ЦДТ для отдельных категорий работников может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ ДОД ЦДТ

2.1. Основные условия оплаты труда работников МБОУ ДОД ЦДТ:

2.1.1. Система оплаты труда работников МБОУ ДОД ЦДТ включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДОД ЦДТ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., № 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

- от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля);

- от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 г., № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 41, 08 октября 2007 года).

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены Постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр "О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края" на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания МБОУ ДОД ЦДТ. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям МБОУ ДОД ЦДТ и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДОД ЦДТ, заработная плата которых финансируется из средств консолидированного бюджета муниципального района, устанавливаются постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края.

2.1.4. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБОУ ДОД ЦДТ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.1.5. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

Примечание:

Для целей п. 2.1.4, 2.1.5., 2.2.2. под молодым специалистом понимается - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.1.6. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 0,25.

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для

установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.8. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (2.9 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 179-пр, постановлением администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений".

2.1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников:

2.2.1. Группа должностей педагогических работников МБОУ ДОД ЦДТ подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.4. Оплата труда педагогов дополнительного образования и других работников МБОУ ДОД ЦДТ, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.2.5. Тарификационный список педагогов дополнительного образования и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации директором МБОУ ДОД ЦДТ, определяется управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - самой организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа директора МБОУ ДОД ЦДТ по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования.

2.2.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ ДОД ЦДТ, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУ ДОД ЦДТ самостоятельно.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала:

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих:

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общепрофессиональным профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общепрофессиональным профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии:

2.7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.8. Условия оплаты труда директора МБОУ ДОД ЦДТ.

2.8.1. Заработная плата директора МБОУ ДОД ЦДТ, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.8.2. Условия оплаты труда директора МБОУ ДОД ЦДТ определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Условия оплаты труда заместителей директора МБОУ ДОД ЦДТ определяется трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами МБОУ ДОД ЦДТ.

2.8.3. Размер должностного оклада директора МБОУ ДОД ЦДТ, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются управлением образования.

2.8.4. Размер должностного оклада директора МБОУ ДОД ЦДТ определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

2.8.5. Размеры должностных окладов заместителей директора МБОУ ДОД ЦДТ устанавливаются организацией в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.8.6. Выплаты компенсационного характера для директора МБОУ ДОД ЦДТ, его заместителей устанавливаются в соответствии с *пунктом 2.8 настоящего Положения*.

2.8.7. Директору, заместителям директора МБОУ ДОД ЦДТ к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, - 10 процентов.

Выплаты за наличие звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливаются при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

2.8.8. Управление образования устанавливает руководителям подведомственных организаций выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности организации, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством образования и науки Хабаровского края и управлением образования.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы директора МБОУ ДОД ЦДТ по решению управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников МБОУ ДОД ЦДТ в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации или Правительства Хабаровского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБОУ ДОД ЦДТ, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается

за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МБОУ ДОД ЦДТ, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников определяется управлением образования в соответствии с предельным уровнем соотношения среднемесячной заработной платы в кратности от 1 до 3.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений", работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений".

2.9.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.9.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей

147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. Выплата работникам по результатам специальной оценки условий труда производится в соответствии с установленной Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ периодичностью для проведения СОУТ: в течение пяти лет, исчисляемых от даты проведения предыдущей оценки.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.9.4. В Николаевском районе Хабаровского края с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

- районный коэффициент за работу в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера – 1,5;

- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и края – 50%.

2.9.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы не должен превышать 50 процентов установленных окладов (должностных окладов).

2.9.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: за организация дополнительного образования детей; руководство методическими объединениями, творческими группами; подготовка детей для

участия в конкурсах; ведение протоколов педагогических советов, общих собраний; разработка сценариев при организации мероприятий и утренников; работа по оформлению участков, художественное оформление групповых помещений; администрирование сайта; реализация программ в ПФДО (персонифицированного финансирования дополнительного образования), ведение сайтов, заведование кабинетов, учебными мастерскими, за написание протоколов административных советов, устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9.8. 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.

2.9.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер - 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.9.10. 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 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.

При расчете оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день учитываются все ежемесячные дополнительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения, за исключением единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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.

2.9.11. В целях обеспечения дифференциации заработной платы работников муниципальных организаций в зависимости от их специализации и квалификации по профессиям, указанным в Перечни профессий работников в приложении 11 к настоящему Примерному положению, устанавливается надбавка в размере 4 процентов от должностного оклада, которая выплачивается сверх минимального размера оплаты труда, с начислением на нее надбавки за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и районного коэффициента – 1,5 за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.10.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников МБОУ ДОД ЦДТ к высокой результативности и качеству труда.

2.10.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края", постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 г. № 324-па "О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений", в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания "заслуженный", "народный" другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности";

- выплаты за качество выполняемых работ (*приложение 5 к настоящему Положению*);

- надбавка за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы (*приложение 6 к настоящему Положению*).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в *приложении 1 к настоящему Положению*.

Выплаты устанавливаются:

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

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (*приложение 2 к настоящему положению*).

2.10.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в МБОУ ДОД ЦДТ с учетом мнения представительного органа работников.

2.10.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам в МБОУ ДОД ЦДТ, а также показателям оценки эффективности работы в МБОУ ДОД ЦДТ.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления организации и утвержденными локальным нормативным актом МБОУ ДОД ЦДТ.

2.10.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.10.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом директор в МБОУ ДОД ЦДТ организации по согласованию с представительным органом работников организации.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого директор в МБОУ ДОД ЦДТ издает приказ.

2.10.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам в МБОУ ДОД ЦДТ, разработанным в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования (*приложение 3 к настоящему Положению*).

2.10.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников в МБОУ ДОД ЦДТ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.10.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.11. Другие вопросы оплаты труда:

2.11.1. Штатное расписание в МБОУ ДОД ЦДТ ежегодно утверждается директором в МБОУ ДОД ЦДТ и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется в МБОУ ДОД ЦДТ в соответствии с уставом.

2.11.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в МБОУ ДОД ЦДТ (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.11.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная выплата к отпуску.

Порядок единовременной выплаты к отпуску устанавливаются локальным актом в МБОУ ДОД ЦДТ с учетом мнения представительного органа работников, разработанном в соответствии с Положением о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края (*Приложение 4 к настоящему Положению*).

Единовременная выплата к отпуску работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.11.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор в МБОУ ДОД ЦДТ несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11.5. В систему оплаты труда работников в МБОУ ДОД ЦДТ включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам МБОУ ДОД ЦДТ за квалификационную категорию, наличие учебной степени, звания "заслуженный", "народный" в процентах

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	–
Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника МБОУ ДОДЦДТ с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования на основании письменного заявления работника.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центр детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам МБОУ ДОД ЦДТ производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20 процентов;
- свыше 5 лет - 35 процентов.

1.1.4. Работникам МБОУ ДОД ЦДТ, чей выполняемый функционал не требует квалифицированных навыков (вахтер, гардеробщик, дворник, подсобный рабочий пищеблока, сторож, уборщик служебных помещений), надбавка не назначается.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам МБОУ ДОД ЦДТ осуществляется за счет средств краевого бюджета и бюджета Николаевского муниципального района.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки,

включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- управлении образования;
- муниципальном казенном учреждении централизованная бухгалтерия учреждений образования г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном бюджетном учреждении "Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи" г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном бюджетном учреждении информационно-методический центр г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края;
- муниципальном казенном учреждении центр материально-технического обеспечения образовательных учреждений г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края.

2.1.2. Время обучения работников МБОУ ДОД ЦДТ в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает директор МБОУ ДОД ЦДТ по рекомендации аттестационной комиссии МБОУ ДОД ЦДТ.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом

директора МБОУ ДОД ЦДТ .

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников МБОУ ДОД ЦДТ возлагается на директора МБОУ ДОД ЦДТ.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размере единовременной выплаты к отпуску работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центр детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок и размер единовременной выплаты к отпуску (далее – выплата) работникам МБОУ ДОД ЦДТ (далее – учреждения).

1.2. Выплата предоставляется работнику по основному месту работы и выплачивается по основной должности один раз в год по его личному заявлению, но не более чем на одну ставку.

1.3. Выплата производится при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска при использовании работником одной из его частей.

1.4. Выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Порядок и размер выплаты

2.1. Размер выплаты составляет 0,5 установленного работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата увеличивается на величину районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера.

2.2. Выплата производится в следующих случаях:

- работнику, проработавшему в организации один календарный год и не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты к отпуску, - в конце текущего года;

- работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в организации не менее трех месяцев, - в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени;

- работникам организаций, уволившимся в течение года по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса Российской Федерации), по собственному желанию (статья 77 пункт 3 Трудового кодекса Российской Федерации), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации) - пропорционально фактически отработанному времени в текущем году;

- работникам организаций, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, - в полном объеме;

- работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) - за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках;

- работникам, работающим на неполную ставку, - пропорционально установленной нагрузке.

2.3. В исключительных случаях выплата может быть произведена работнику в течение текущего года вместе с заработной платой по его личному заявлению и по согласованию с руководителем.

2.4. Выплата не производится работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. В случае смерти работника выплата, не полученная им на дату смерти, может быть выплачена супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, в установленном законодательством Российской Федерации порядке. В этом случае выплата производится по заявлению указанных лиц при предъявлении копии свидетельства о смерти.

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центр детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края, за качество выполняемых работ

Учреждения дополнительного образования

№ пп	Показатели
1	2
Административный персонал	
1.	За качественное представление отчетов, справок и других документов (ежемесячно до 5-ти баллов)
2.	За активное участие в профессиональных конкурсах районного и краевого уровней (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
3.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
4.	За качественное, своевременное заполнение мониторинга (ежемесячно до 5-ти баллов)
5.	За качественную подготовку и проведение мероприятия (ежемесячно до 5-ти баллов)
Педагогический персонал	
1.	Укомплектованность и сохранность детского объединения в течение учебного года (ежемесячно до 5 баллов)
2.	Успешность освоения учащимися дополнительной общеразвивающей программы (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля) (ежемесячно до 3-х баллов)
3.	Результативность участия учащихся в мероприятиях различного уровня (ежемесячно до 3-х баллов)
4.	Использование в работе инновационных педагогических образовательных технологий (ежемесячно до 3-х баллов)
5.	Наличие публикаций на интернет - форумах, в СМИ (ежемесячно до 2-х баллов)
6.	Разработка и выпуск авторских методических пособий (ежемесячно до 3-х баллов)

1	2
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная и качественная подготовка отчетов, заполнение журналов, диагностических карт, конспектов открытых занятий и др. (ежемесячно до 3-х баллов)
8.	Востребованность детского объединения (группы), обеспечение укомплектованности группы более 60% от её максимальной наполняемости (ежемесячно до 10 баллов)
9.	За качественное представление отчетов, справок и других документов (ежемесячно до 5-ти баллов)
10.	За активное участие в профессиональных конкурсах районного и краевого уровней (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
11.	Наличие авторских печатных работ, обобщение и распространение опыта (по факту) (ежемесячно до 5-ти баллов)
12.	За качественное, своевременное заполнение мониторинга (ежемесячно до 5-ти баллов)
13.	За качественную подготовку и проведение мероприятия на уровне учреждения (ежемесячно до 5-ти баллов)
14.	Организация эффективной помощи педагогам в написании дополнительных общеразвивающих программ, учебных пособий, публикаций. Подготовка к аттестации педагогических кадров (ежемесячно до 3-х баллов)
15.	Результативность реализации сетевого взаимодействия по различным направлениям деятельности (ежемесячно до 3-х баллов)
16.	Своевременное и качественное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции. Высокий уровень исполнительской дисциплины (ежемесячно до 3-х баллов)
17.	Положительная динамика успешности участия педагогов и учащихся в мероприятиях различного уровня (количество, качество) (ежемесячно до 3-х баллов)
18.	Организация активно-содержательного отдыха и каникулярного время (1 раз в квартал до 3-х баллов)
19.	Результативность сотрудничества с социальными партнерами: детскими общественными объединениями, учреждениями образования, культуры, молодежной политики, ветеранами и др. (ежемесячно до 3-х баллов)
20.	Наличие публикаций, печатных материалов, выступлений в СМИ, интернет-сайтах (ежемесячно до 3-х баллов)
21.	Положительная динамика успешности участия учащихся в мероприятиях различного уровня (количество, качество) (ежемесячно до 3-х баллов)
22.	Участие в системе методической работы центра, проектирование и внедрение современных форм, методов, технологий в работе с детьми, родителями, педагогами (ежемесячно до 3-х баллов)
23.	Инициатива, сложность и новизна форм проведения праздников, концертов, конкурсов (ежемесячно до 3-х баллов)
Обслуживающий персонал	

1	2
1.	Содержание участка (объекта) в образцовом состоянии, в соответствии с требованиями СанПиН (ежемесячно до 2-х баллов)
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (ежемесячно до 2-х баллов)
3.	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий и нареканий со стороны родителей, администрации (ежемесячно до 2-х баллов)
5.	Увеличение объёма работы в весенний, осенний и зимний периоды по уборке помещений, территории (1 раз в квартал до 2-х баллов)
6.	Участие в работах по благоустройству и санитарной очистке территории, поливку клумб и саженцев (в летний период до 2-х баллов)
7.	Сложность и напряженность в работе, связанную с подготовкой к новому учебному году, отчетным концертам, новогодним утренникам, праздникам (по факту) (до 2-х баллов)
8.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (ежемесячно до 2-х баллов)
9.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ(ежемесячно до 2-х баллов)
10.	Своевременное обеспечение необходимым инвентарём образовательного процесса (ежемесячно до 2-х баллов)
1.	Содержание участка (объекта) в образцовом состоянии, в соответствии с требованиями СанПиН (ежемесячно до 2-х баллов)
11.	Своевременное составление установленной документации по учету и списанию материальных ценностей и материалов (ежемесячно до 2-х баллов)
12.	Постоянный контроль расходования электроэнергии, воды, тепла (ежемесячно до 2-х баллов)
13.	Качественная организация и руководство работой обслуживающего персонала (ежемесячно до 2-х баллов)

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ о премиальных выплатах работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края **по итогам работы**

1. Порядок установления премиальных выплат

1.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников МБОУ ДОД ЦДТ за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

1.2. Выплата премии по итогам работы работникам МБОУ ДОД ЦДТ производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нём конкретных размеров премий.

1.3. Выплата премии по итогам работы руководителю учреждения производится по решению управления образования на основании приказа с указанием в нём конкретных размеров премий.

1.4. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определённый период (месяц, год).

1.5. Премии по итогам работы выплачиваются работникам учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

1.6. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

1.7. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Выплаты премии по итогам работы не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2. Показатели премирования

По итогам работы за определённый период (месяц, год) премирование может быть произведено за:

- высокие показатели обученности учащихся;
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе.

3. Источники премиальных выплат

3.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

3.2. Источником премиальных выплат является фонд выплат стимулирующего характера и экономия фонда оплаты труда по итогам расчётного периода.

Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центр детского творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края, которым устанавливается надбавка в размере 4 процентов от должностного оклада в целях обеспечения дифференциации заработной платы в зависимости от их специализации и квалификации

1. Аккомпаниатор.
2. Завхоз.
3. Звукооператор.
4. Культурорганизатор.
5. Секретарь-машинистка.