

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУДО ЦВР

Н.А. Гуржиева

« 27 » января 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУДО ЦВР

г. Кропоткин МО Кавказский район

О.Г. Рыбак

« 27 » января 2017 г.



**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования центра внешкольной работы
города Кропоткин муниципального образования Кавказский район**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования центр внешкольной работы города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее Центр) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы
трудового права;

Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральным законом Российской Федерации от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и редакциями);

Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Постановлением главы муниципального образования Кавказский район от 17 ноября 2008 года №885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановления главы муниципального образования Кавказский район от 14 ноября 2008 года №881 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановления главы муниципального образования Кавказский район от 05.11.2013 № 1358 «О порядке предоставления, условиях выплат стимулирующего характера отдельной категории работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1008 от 29.08.2013 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным программам»;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива Центра и регулирует порядок оплаты труда работников Центра с 20 января 2017 года.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива Центра на 2017-2020 годы.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию образовательной программы Центра, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Центра.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Центра.

1.5. Оплата труда работников Центра устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н);

государственных гарантий по оплате труда; окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера, указанных в Положении о выплатах стимулирующего характера, являющемся неотъемлемой частью коллективного договора;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и

стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки: 25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным - за вторую половину отработанного месяца, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

1.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов работников Центра устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств на оплату труда работников, директор Центра самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад.

2.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников образовательных учреждений.

2.4. При применении повышающих коэффициентов и процентов к рекомендуемым размерам базовых окладов (должностных окладов), их размер подлежит округлению до целого рубля.

2.5. Перечень должностей, время работы в которых зачисляется в педагогический стаж работников образования, отраженный в приложении № 5 к Постановлению главы муниципального образования Кавказский район от 17 ноября 2008 года №885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район».

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется 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 образовательных учреждений и о порядке определения учебной нагрузке педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогов дополнительного образования, концертмейстеров определяется следующим образом:

месячная заработная плата педагогов дополнительного образования, концертмейстеров определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов дополнительного образования, концертмейстеров за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

Тарификация педагогов дополнительного образования, концертмейстеров производится один раз в год.

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

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

2.8. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования, концертмейстеров применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, концертмейстеров и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной

нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной 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 педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2.9. 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 образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам.

3.2. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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;
- за специфику работы в учреждении;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 24%.

3.4. Работодатель принимает меры по специальной оценке труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов. Выплата за работу в ночное время установлена в размере 35% от оклада.

3.11. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной

или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4. Материальная помощь

4.1. Работодатель предоставляет работникам единовременную материальную помощь в случаях:

- в связи со смертью близких родственников в размере 3000 рублей;
- тяжелой болезнью работника в размере 3000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома).

4.2. Выплата материальной помощи производится по письменному заявлению работника в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на текущий год.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Центре могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год (учебный, календарный));
- за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению директора Центра за счет средств экономии фонда оплаты труда, образовавшегося в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника.

5.2. Приказом начальника управления образования устанавливается сумма премирования руководителю Центра по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.3. **Премия по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год (учебный, календарный)) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы на основании приказа руководителя.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своим 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;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении главой администрации (губернатором) Краснодарского края; присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края.

6. Оплата труда директора, заместителей директора

6.1. Заработная плата директора, заместителей директора МАОУДОД ЦВР состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад директора МАОУДОД ЦВР определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются начальником управления образования администрации муниципального образования Кавказский район.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

6.3. Начальник управления образования администрации муниципального образования Кавказский район может устанавливать директору Центра выплаты стимулирующего характера.

6.4. Должностные оклады заместителей директора Центра устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов директора.

6.5. С учетом условий труда директору Центра, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Премирование директора Центра осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными начальником управления образования администрации муниципального образования Кавказский район.

Премирование директора Центра может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств.

Размеры премирования директора Центра, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником управления

образования администрации муниципального образования Кавказский район в дополнительном соглашении к трудовому договору директора.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание Центра формируется и утверждается директором Центра, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Центра.

7.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников Центра

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работников муниципального автономного
образовательного учреждения дополнительного образования центра
внешкольной работы города Крототкин муниципального образования
Кавказский район**

по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих
коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы — 6723,00 рубля	
1.1.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер	0,08
1.2.	3 квалификационный уровень: методист	0,09
1.3.	4 квалификационный уровень: старший методист	0,10
2.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы — 3949,00 рублей	
2.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	0,00
3.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы — 4314,00 рублей	
3.1.	1 квалификационный уровень: художник - оформитель	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	0,04
3.3.	5 квалификационный уровень: режиссер	0,09
4.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы — 4418,00 рублей	
4.1.	1 квалификационный уровень: экономист	0,00
4.2.	3 квалификационный уровень: библиотекарь	0,00
5.	Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы — 3949,00 рублей	
5.1.	1 квалификационный уровень: гардеробщик, дворник, сторож,	0,00

	уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
6.	Общепромышленные должности рабочих второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы — 4016,00 рублей	
6.1.	4 квалификационный уровень: водитель	0,00
7.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы — 6158,00 рублей	
7.1.	1 квалификационный уровень: заведующий отделом	0,00
8.	Профессиональная квалификационная группа	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы — 4016,00 рублей	
8.1.	звукорежиссер	0,00
8.2.	заведующий костюмерной	0,00