

Приложение № к приказу
от 13.11.2019 г. № 42

Согласовано с Советом
МБУДО «ЦДТ»
от 13.11.2019 г. (протокол № 8)



Утверждаю
Директор МБУДО «ЦДТ»
Захарова Н.В. Захарова Н.В.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества»
с. Курманаевка Курманаевского района Оренбургской области**

с. Курманаевка 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» с. Курманаевка Курманаевского района Оренбургской области (далее – Положение), разработано в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Курманаевского района, утвержденным постановлением администрации Курманаевского района от 23.06.2016 № 608-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Курманаевского района», в соответствии со ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003г. № 131-ФЗ, постановлениями Администрации Курманаевского района от 24.02.2009 № 59-п «О введении систем оплаты труда работников органов местного самоуправления муниципальных учреждений Курманаевского района», от 24.10.2014г. № 1344-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере образования на 2013-2018 годы», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протоколом № 12.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При утверждении положения об оплате труда работников организации необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» с. Курманаевка Курманаевского района Оренбургской области и включает себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее – ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации и не могут быть установлены ниже предусмотренных Примерным положением.

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

1.6. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда, размеров субсидий организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников организаций определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в местном бюджете на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников организаций, без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50 процентов.

1.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14. Штатное расписание организации утверждается приказом руководителя организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом организации по согласованию с отделом образования Администрации Курманаевского района вносятся изменения.

1.15. Руководитель организации несет ответственность за превышение расходов на оплату труда работников сверх размера средств, предусмотренных на оплату труда.

1.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

2.1. Фиксированные размеры окладов педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп «Должностей педагогических работников» по типу (профилю) учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад (ставка), рублей
Организации дополнительного образования		
2 уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	9000,0
3 уровень	Методист, педагог-психолог	9200,0
4 уровень	Учитель-логопед (логопед)	9400,0

2.1. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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» (далее – приказ № 1601).

2.2. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала и руководителям структурных подразделений выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- за ученую степень по профилю;

- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам организации учебно-вспомогательного персонала и руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

2.2.2. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам организации устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	15%	- более 20 лет	10%
- от 10 до 20 лет	10%	- от 10 до 20 лет	7%
- от 0 до 10 лет	5%	- от 0 до 10 лет	3%

2.2.3. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Рекомендуемые размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25%	15%

2.2.4. Дополнительно, по решению руководителя организации, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник» и иные почетные звания.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

звание			
«доктор наук»	«кандидат наук»	«заслуженный»	«народный»
40%	20%	20%	20%

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу педагогических работников устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, за качество и результативность выполняемой работы, повышение эффективности труда, успехи в организации образовательного процесса, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации, персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года, после согласования с отделом образования Администрации Курманаевского района.

2.3.1. Размер повышающего коэффициента к окладу педагогических работников устанавливается в пределах от 0,01 до 1,0.

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу учебно-вспомогательного персонала устанавливается за качество и результативность выполняемой работы, повышение эффективности труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, после согласования с отделом образования Администрации Курманаевского района.

2.3.3. Размер повышающего коэффициента к окладу учебно-вспомогательного персонала устанавливается в пределах от 0,01 до 1,0.

2.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

2.6. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

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

- за педагогическую работу специалистам предприятий и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, муниципальных казенных учреждений в сфере образования), привлекаемых для педагогической работы в организации.

2.6.1. Оплата производится на основании приказа руководителя организации.

2.6.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

2.6.3. 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 год и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится в размере 15% с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2.10. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала организации, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7, 8 соответственно Примерного положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников организации, занимающих должности служащих

3.1. Фиксированные размеры окладов работников организации, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе 2 Примерного положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Размеры окладов
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установлен оклад, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 уровень	Секретарь.	4693,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 уровень	техник-программист.	4022,0
2 уровень	заведующий хозяйством.	4916,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 уровень	Специалист по закупкам, специалист по охране труда	5363,0

* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

** Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнения работ по одному из направлений деятельности организации или его структурного подразделения, либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

3.2. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам организации, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам организации, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 лет до 5 лет	при выслуге лет свыше 5 лет
5%	10%

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, после согласования с отделом образования Администрации Курманаевского района.

3.3.1. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах от 0,01 до 1,0.

3.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

3.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится в размере 15% с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

3.7. С учетом условий труда работникам организации, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7, 8 соответственно Примерного положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих организации устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 уровень	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по текущему ремонту.	4022,0
	2		
	3		

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

1 уровень	4	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	
-----------	---	--	--

	5	дов в соответствии с Единым тарифно- фикационным справочником работ и профессий их: водитель автомобиля,	4580,0
--	---	--	--------

4.2. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление рабочим организации выплат стимулирующего характера: персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, за качество и результативность выполняемой работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, после согласования с отделом образования Администрации Курманаевского района.

Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах от 0,01 до 1,0, водитель автобуса от 0,01 до 2,5.

4.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

4.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится в размере 15% с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.6. С учетом условий труда рабочим организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7, 8 соответственно Примерного положения

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Курманаевского района от 24.02.2009 № 59-п «О введении системы оплаты труда работников органов местного самоуправления муниципальных учреждений Курманаевского района».

Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя организации определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников организации, кроме заработной платы руководителя этой организации, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

5.2.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников организации устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

5.3. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.4. Конкретные размеры должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя организации.

5.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, муниципальными правовыми актами Курманаевского района.

5.6. Приказом отдела образования Администрации Курманаевского района руководителю организации может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю организации, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в организациях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу:

- за выслугу лет

«при выслуге лет от 1 года до 3 лет»	«при выслуге лет от 3 лет до 5 лет»	«при выслуге свыше 5 лет»
10%	20%	30%

- наличие звания по профилю образовательной организации:

«Заслуженный» - 20%.

5.7. Дополнительно, приказом отдела образования Администрации Курманаевского района руководителю организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности организации, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах финансового обеспечения выполнения муниципального задания.

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (питанников) в организациях (школы, детские сады)	из расчета за каждого обучающегося (питанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (питанника)	0,1
3.	Количество педагогических работников в организации	за каждого работника, имеющего: первую квалификационную группу - высшую квалификационную группу - первую квалификационную группу -	0,5
4.	Наличие при организации филиалов, дошкольных групп, интернатов с количеством обучающихся (воспитанников), проживающих	за каждое указанное структурное подразделение до 20 чел. - от 20 до 50 чел. -	1

		от 50 до 100 чел.- свыше 100 чел.-	10 20 30 до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

5.7.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителей организации осуществляется в зависимости от количественных показателей организации: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах, в соответствии с таблицей.

Организации относятся к 1,2,3 и 4 группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип образовательных организаций	Группа по оплате труда, к которой относится ОО по числву баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Организации дополнительного образования	свыше 1000	от 1000 до	от 500 до	менее
2.	Организации (школы, детские сады)	свыше 100	от 100 до 50	от 50 до 25	менее
3.	Размер повышающего коэффициента	35%	25%	15%	10%

5.7.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя организации принимает отдел образования Администрации Курманаевского района, с учетом результатов деятельности организации, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы муниципальных организаций и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом отдела образования Администрации Курманаевского района в зависимости от типа (вида, профиля) организации. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителей оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю организации, его заместителю определяется в соответствии с процентом исполнения показателей, определенных контактами, приведенными в следующей таблице:

№ п/п	Исполнение показателей	Размер повышающего коэффициента эффективности деятельности от оклада
1	2	3
1.	При исполнении 100% показателей	40%

2.	При исполнении 90 - 99% показателей	30%
3.	При исполнении 80 - 89% показателей	20%
4.	При исполнении 70-79% показателей	10%
5.	При исполнении 60-69 % показателей	5%

При неисполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю организации не устанавливается.

5.8. Установление условий выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью и эффективностью труда руководителя организации, не допускается.

5.9. Приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю;

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам организации, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности, в организациях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

«при выслуге лет от 1 года до 3 лет»	«при выслуге лет от 3 лет до 5 лет»	«при выслуге свыше 5 лет»
10%	20%	30%

- наличие звания по профилю образовательной организации:

«Заслуженный» - 20%;

5.10. Дополнительно, приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности организации, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

5.10.1. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.11. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.12. На основании приказа начальника отдела образования Администрации Курманаевского района руководителю организации может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

5.12.1. Единовременное премирование руководителя организации производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации по следующим основным показателям:

- результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100%;
- выполнения дополнительных поручений отдела образования Администрации Курманаевского района;
- подготовка и сдача отчетности организации;
- отсутствие замечаний со стороны Управления лицензирования и аккредитации образовательных организаций министерства образования Оренбургской области;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств.

5.12.2. Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя организации премия не выплачивается.

5.12.3. Материальная помощь руководителю организации выплачивается один раз в календарном году по заявлению руководителя организации при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада. В отдельных случаях допускается оказание материальной помощи руководителю организации по его заявлению до срока наступления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительно в установленном порядке руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

5.12.4. Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа начальника отдела образования Администрации Курманаевского района за счет средств экономии фонда оплаты труда организации.

5.13. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится в размере 15% с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.14. С учетом условий труда заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7, 8 соответственно Примерного положения.

6. Порядок и условия оплаты труда библиотечных и других работников организаций, не относящихся к работникам образования

6.1. Фиксированные размеры окладов библиотечных и других работников организации, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры и искусства

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленн оклад, рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»		
Среднее звено	Аккомпаниатор	5474,0
Ведущее звено	Художник - оформитель	5698,0

6.2. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам организации выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.2.1 Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются библиотечным и другим работникам организации не относящихся к работникам образования от общего количества лет, проработанных в данной должности.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 лет до 5 лет	при выслуге лет свыше 5 лет
5%	10%

6.2.2 Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам, занимающим должности библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, с учетом уровня профессиональной подготовки, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, за качество и результативность выполняемой работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, после согласования с отделом образования Администрации Курманаевского района.

Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах от 0,01 до 1.

6.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

6.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится в размере 15 % с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.6. С учетом условий труда библиотечным и другим работникам организации не относящихся к работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7, 8 соответственно Примерного положения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам организаций могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

7.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных организациях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.3.1 Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

№	Специфика работы, виды выплат	Значение
1	- педагогическим работникам за работу в сельской местности	5%

7.4. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам организации, получавшим ее ранее. 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 оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации 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.

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации 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.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации 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.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время не ниже 20 % должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников организации за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Для педагогических работников организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Виды работ	Значение
1	2	3
1	- за руководство филиалом одному из педагогов дополнительного образования	до 15% (к ставке за норму рабочего времени)
2	- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических консилиумов ОО (педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог)	до 20 % (к ставке за норму рабочего времени)
3	- за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате секретаря и делопроизводителя) педагогическим и другим работникам в общеобразовательных организациях дошкольного и дополнительного образования	5% (к ставке за норму рабочего времени)
4	- ежемесячная надбавка молодым специалистам за первые два года	500 рублей
5	- ежемесячная надбавка учителям, имеющим звание «Заслуженный учитель»	800 рублей

8.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя организации на основании решения комиссии, созданной разработанным в соответствии с показателями эффективности работы педагогических работников организации, предусмотренными приложением № 1 Примерного положения.

Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда работников организации, сформированного из всех источников.

8.4. Руководителю организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника отдела образования Администрации Курманаевского района, на основании решения комиссии, созданной при отделе образования Администрации Курманаевского района в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя организации, предусмотренными приложением № 2 настоящего Примерного положения.

8.4.1. Заместителю директора выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора учреждения на основании решения Совета Центра учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности заместителя директора организации, предусмотренными приложением № 3 настоящего Примерного положения.

8.5. При наличии дисциплинарного взыскания выплата стимулирующего характера не производится в течение одного месяца.

8.6. Результативность деятельности руководителя организации осуществляется за каждую четверть и по итогам учебного года. Приказ начальника отдела образования Администрации Курманаевского района об установлении выплаты стимулирующего характера по итогам оценки показателей эффективности деятельности руководителя организации утверждается до 20 числа текущего месяца.

8.6.1. Периоды оплаты указанных выплат стимулирующего характера руководителям, заместителю директора, педагогическим работникам организации:

- по итогам 1 четверти – ноябрь, декабрь, январь;
- по итогам 2 четверти – февраль, март;
- по итогам 3 четверти – апрель, май, июнь;
- по итогам учебного года – сентябрь, октябрь.

8.7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются с целью поощрения работников за общие и конкретные результаты труда по итогам работы за установленный период.

8.8. В целях стимулирования результативности деятельности работников организаций и поощрения их за достигнутые результаты и значительный вклад в развитие образования по приказу начальника отдела образования Администрации Курманаевского района применяется единовременное премирование работников организаций в пределах фонда оплаты труда:

- при награждении Почетной грамотой отдела образования Администрации Курманаевского района;

- при награждении Благодарственным письмом отдела образования Администрации Курманаевского района;

- при награждении Почетной грамотой муниципального образования Курманаевский район;

- при награждении Благодарственным письмом муниципального образования Курманаевский район;

- в связи с празднованием Дня учителя.

8.9. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением отдела образования Администрации Курманаевского района о премировании с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников организации.

8.10. Конкретный размер каждой выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.