**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр внешкольной работы»**

**Казачинско-Ленского муниципального района,**

**отличной от Единой тарифной сетки**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр внешкольной работы» Казачинско-Ленского муниципального района отличной, от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано на основе норм, применяемых при оплате труда работников организаций образования в части, не противоречащей законодательству РФ, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Обутверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

 приказом Министерства образования Иркутской области от 21 сентября 2010 года № 194-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования Иркутской области»

распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

 единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол N 11;

 2. Положение является основанием установления системы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр внешкольной работы» Казачинско-Ленского муниципального района (далее – Центр), и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников; (Приложение №1-3)

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3.Формирование общего фонда оплаты труда Центра (далее - ФОТо) осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год.

Общий фонд оплаты труда Центра за вычетом районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также повышения ставок заработной платы (должностных окладов) за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, состоит из тарифного (базового) фонда оплаты труда (дФОТтар(баз)общ), и стимулирующего фонда оплаты труда (ФОТобщ(ст)общ).

 Размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается с учетом средств, отчисленных в фонд стимулирования руководителей образовательных организаций, который составляет до 3% от общего фонда оплаты труда.

Тарифный (базовый) фонд оплаты труда включает в себя выплаты по установленным окладам (ставкам), а также выплаты компенсационного характера.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

4. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.(Приложение № )

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

5. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты;

Св- стимулирующие выплаты.

6. Должностной оклад работника рассчитывается по следующей формуле:

*- для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс:*

ДО = (МО + МО\*КП + МО\*ДПК)\*Сн, где

МО **-** минимальный оклад (ставка);

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности;

Сн – надбавка за выплату в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа);

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

*- для прочего педагогического персонала:*

ДО = (МО + МО\*КП + МО \*ДПК+ МО\*КПП)\*Сн, где

МО **-** минимальный оклад (ставка);

 КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности;

Сн – надбавка за выплату в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа);

 КПП –персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности;

 ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

*- для учебно-вспомогательногоперсоала, служащих, профессий рабочих:*

*ДО = МО \*Сн + МО \*КПП, где*

МО **-** минимальный оклад (ставка);

Сн – надбавка за выплату в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа);

 КПП –персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности;

*- для административно-управленческого персонала:*

ДО = РО \*Сн + РО \*ДПК, где

РО **-** расчётный оклад (ставка);

Сн – надбавка за выплату в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа);

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за учёную степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам Центра, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается, с учётом педагогической нагрузки по основной занимаемой должности:

 за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

 за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

работникам образовательных организаций, награждёнными: орденами и медалями бывшего СССР, Российской Федерации, относящихся к профессиональной деятельности, имеющим почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР - 20% минимального оклада (ставки);

 работникам образовательных организаций, имеющим почетное звание «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»- 15% минимального оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, награждённым нагрудным знаком: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», знаком «Отличник народного просвещения» - 15% минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, награждённым Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 5% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", - 15% минимального оклада (ставки).

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательных организациях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учётом педагогической нагрузки по основной занимаемой должности:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

работа в образовательной организации по специальности.

Решение об установлении дополнительных повышающих коэффициентах и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении каждого работника, в пределах утверждённого фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

7. Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 4).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении каждого работника, в пределах утверждённого фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента минимального размера оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или за­конами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициен­тов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные перечнем видов выплат компенсационного харак­тера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников образовательных организаций Казачинско-Ленского муниципального района, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Казачинско-Ленского муниципального района, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные организации производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ.

**Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТР**УД**А ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

**Глава 1. Размеры минимальных окладов (ставок) работников образования (кроме дополнительного профессионального)**

13. Размеры минимальных окладов (ставок) работников Центра , осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1).

14. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложению 4.

15.Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере минимального оклада (ставки) работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации, согласованным с профсоюзным комитетом организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

16.Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

**Глава 2. Общеотраслевые должности служащих**

17. Размеры минимальных окладов (ставок) служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение 2).

18. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

19. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных организациях и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

20. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

**Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих**

21. Размеры минимальных окладов (ставок) общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (Приложении 3).

22. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

23.Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организацией. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

**Глава 4. Руководитель образовательной организации, его заместители и главный бухгалтер**

24. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

работникам образовательных организаций, награждёнными орденами и медалями бывшего СССР, Российской Федерации, относящихся к профессиональной деятельности, имеющим почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР - 20% минимального оклада (ставки);

 работникам образовательных организаций, имеющим почетное звание «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», - 15% минимального оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, награждённым нагрудным знаком: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», знаком «Отличник народного просвещения» - 15% минимального оклада (ставки);

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", - 15% минимального оклада (ставки).

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательной организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Отдела образования администрации Казачинско-Ленского муниципального района (далее – отдел образования).

К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательная организация. Перечень должностей работников образовательной организации, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций по виду экономической деятельности «Образование», утверждается настоящим положением (Приложение 7).

Должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностные оклады главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10-60 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

Размеры выплат дополнительных повышающих коэффициентов, компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательной организации устанавливаются отделом образования. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом отдела образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств, в введении которого находятся образовательные организации.

Главный распорядитель бюджетных средств вправе централизовать до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников образовательных организаций, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных организаций.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательной организации в соответствии с [разделами](file:///C%3A%5CUsers%5C121%5CDownloads%5C%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%20NCOT%202013%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9..doc#sub_1700) 3 и 4 настоящего Положения.

25.Премирование руководителя образовательной организации производится отделом образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств, с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации, утвержденными отделом образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя образовательной организации могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной организации.

**Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

26. В Центре осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

27. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников образовательной организации.

28. Выплаты компенсационного характера работникам, 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.

29. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

30. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

31. Размер и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Приложением 6.

**Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

32. В образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

 выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам, проработавшим в Центре более 5 лет. Выплата устанавливается в процентах на минимальный оклад по основной занимаемой должности в следующих размерах:

Стаж работы Процент надбавки

 от 5 до 10 лет – 5%

 от 10 до 15 лет – 10%

 от 15 до 20 лет - 15%

 от 20 до 25 лет – 20%

 свыше 25 лет – 25% .

премиальные выплаты по итогам работы.

33. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в Центре с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательной организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательной организации - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств федерального, регионального и муниципального бюджетов.

34. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

35. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

36. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком утверждённым локальным актом образовательной организации. Порядок расчета стимулирующих выплат образовательные организации могут выбирать самостоятельно.

37. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Перечень стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательного учреждения.

38. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

39. Объём стимулирующей части фонда оплаты труда может корректироваться в пределах утверждённых лимитов бюджетных обязательств на заработную плату на очередной финансовый год. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств, руководитель вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательном порядке.

**Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

40. Из фонда оплаты труда работникам образовательной организации может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители образовательных организаций на основании письменного заявления работника.

 41. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

 42. Руководителям образовательной организации выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

 в связи с рождением ребёнка, заключением брака, достижением 50-,55-,60-,65-70-летия;

 в случаях вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, временная нетрудоспособность более трёх недель, необходимость в платном лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств при заболевании руководителя, его близких родственников (детей, супругов, родителей));

 в связи с тяжелым материальным положением по причине его нахождения на длительном лечении;

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

 на погребение в связи со смертью членов семьи;

 при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

 при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и иными уважительными причинами по усмотрению работодателя.

 Материальная помощь выплачивается на основании приказа отдела образования по письменному заявлению руководителя образовательной организации с указанием в последнем причины выплаты материальной помощи.

 43. Материальная помощь предоставляется не более двух раз в календарный год. Общий размер материальной помощи, оказываемой работнику, не должен превышать двух размеров минимального оклада, установленного по занимаемой должности.

44. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

Директор МОУ ДОД

«Центр внешкольной работы»: Л.Г.Горбатенко

Приложение 1

к положению об оплате труда работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования детей «Центр Внешкольной работы» Казачинско-Ленского муниципального района

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 года

№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| **Размеры минимальных окладов (ставок) работников Центра (кроме дополнительного профессионального)** |
| Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки), руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** |
| Секретарь учебной части | 2981 |
| **2 квалификационный уровень** |
| Педагог дополнительного образования | 5945 |
| Педагог-организатор |
| Социальный педагог |
| **3 квалификационный уровень** |
| Методист | 6198 |
| Педагог-психолог |
| Директор МОУ ДОД«Центр внешкольной работы»: Л.Г.Горбатенко Приложение 2к положению об оплате труда работников муниципальной образовательной организаций дополнительного образования детей «Центр внешкольной работы» Казачинско-Ленского муниципального района от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 года№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **Размеры минимальных окладов (ставок) служащих** |
| **Наименование должности (профессии)** | **Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.** |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Секретарь-машинистка | 2981 |
| **2 квалификационный уровень**  |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 3157 |
| **2 квалификационный уровень** |
| Заведующий хозяйством | 3767 |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" |
|   |

Директор МОУ ДОД

«Центр Внешкольной работы» : Л.Г.Горбатенко

Приложение 3

к положению об оплате труда работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования детей «Центр внешкольной работы Казачинско-Ленского муниципального района

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 года

№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
|  **Размеры минимальных окладов (ставок) общеотраслевых профессий рабочих** |
| **Наименование должности (профессии)** | **Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.** |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"**  |
| **1 квалификационный уровень** |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  | 2981 – 1 квалификац-ый разряд,3080 – 2 квалификац-ый разряд,3377 – 3 квалификац-ый разряд |
| Кочегар |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Сторож (вахтер) |
| Истопник |
| Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений |

Директор МОУ ДОД

«Центр внешкольной работы»: Л.Г.Горбатенко

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр Внешкольной работы»

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 года

№ \_\_\_\_\_\_

**Размер выплат в процентах к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию |
| Педагог дополнительного образования | 50% - ВКК30% - 1 к.к.10% - 2 к.к. |
| Педагог-организатор |
| Методист |

Размеры выплат в % к минимальному окладу по занимаемой должности за педагогический стаж работы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер повышения коэффициента за стаж |
| Педагог дополнительного образования |  от 5 до 10 лет – 5% от 10 до 15 лет – 10% от 15 до 20 лет - 15% от 20 до 25 лет – 20%  свыше 25 лет – 25%  |
| Педагог-организатор |
| Методист |

Размеры выплат в % к окладу по занимаемой должности за образование

|  |  |
| --- | --- |
| Педагог дополнительного образования | Высшее – 20%Среднее специальное – 10% |
| Педагог-организатор |
| Методист |

Директор МОУ ДОД «ЦВР» Л.Г.Горбатенко

Приложение 5

к положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр внешкольной работы»

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 4 года

№ \_\_\_\_\_\_

# Порядок расчета стимулирующих выплат работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр внешкольной работы»

**Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат**

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплате труда учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

3. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ и за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

 а) к юбилейным датам до 50%;

б) в связи с наступлением знаменательного события до 50%.

**Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются **руководителем образовательного учреждения** согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основаниисведений, представленных руководителями методических объединений педагогов дополнительного образования по образовательному учреждению.

2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5. В течение каждого полугодия руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

6. Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности:

произвести подсчет баллов за полугодие по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на полугодие, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за полугодие. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно, или единовременно (например, в конце полугодия);

отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

**Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом **директора образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию)** представительного органа работников образовательного учреждения.

2.Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

3. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

4. Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа **руководителя образовательного учреждения**, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

**Глава 4. Перечень оснований, по которым работники не приобретают право на** **стимулирующие выплаты**

1. Работники не приобретают право на стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности в полном объеме при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

2. Работники не приобретают право на стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности в установленном (базовом) размере (т.е. стимулирующие выплаты выплачивается в меньшем размере) при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

3. Неназначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора с указанием периода и причин, повлекших неназначение стимулирующих выплат.

**Глава 5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников Центра, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Основания для стимулирования** | **Кол-во баллов** |
| **1.** | **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |  |
| *Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал* |
| 1.1. | За выполнение важных и особо важных работ:- за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;- за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий отдела образования Казачинско-Ленского муниципального района  | 0-40-4 |
| 1.2. | За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ | 0-4 |
| 1.3. | За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы | 0-5 |
| 1.4. | За высокие результаты организационно-методической работы с работниками структурных подразделений: участие в конкурсах, конференциях; получение наград, дипломов и др.  | 0-3 |
| 1.5. | За использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе. | 0-8 |
| 1.6. | За разработку новых учебных программ; подготовку, написание и издание учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для системы образования | 0-5 |
| 1.7. | За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности | 0-8 |
| 1.8. | За организацию и проведение платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход  | 0-6 |
| 1.9. | За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда | 0-5 |
| 1.10. | Публикация в СМИ |  |
| *Служащие, работники административно-хозяйственного персонала* |
| 1.11. | За выполнение важных и особо важных работ:- за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства;- за выполнение заданий Отдела образования администрации Казачинско-Ленского муниципального района  | 0-40-5 |
| 1.12. | За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ | 0-5 |
| 1.13. | За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения | 0-8 |
| 1.14. | За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения | 0-5 |
| 1.15. | За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии | 0-5 |
| 1.16. | За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению | 0-5 |
| 1.17. | За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда | 0-5 |
| 1.18. | За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 0-5 |
| 1.19. | За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии | 0-5 |
| 1.20. | Иные критерии\* |  |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |  |
| *Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал* |
| 2.1. | За качественную подготовку и проведение мероприятий:- на уровне учреждения;- на муниципальном уровне;- на уровне региональном, межрегиональном;- на всероссийском уровне;- на международном уровне. | 0-20-40-60-80-10 |
| 2.2. | За качественную организацию и проведение экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности. | 0-5 |
| 2.3. | За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов) | 0-3 |
| 2.4. | За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития системы образования (концепций, программ, стратегий) | 0-7 |
| 2.5. | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения. | 0-5 |
| 2.6. | За качественную организацию и проведение муниципальных конференций, форумов, конкурсов, выставок.  | 0-4 |
| 2.7. | Иные критерии\* |  |
| *Служащие, работники административно-хозяйственного персонала*  |
| 2.8. | За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб) | 0-8 |
| 2.9. | За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы | 0-5 |
| 2.10. | За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН | 0-5 |
| 2.11. | За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств | 0-10 |
| 2.12 | Иные критерии\* |  |
| *Работники административно-управленческого персонала (методиста, педагога-организатора)* |
| 2.13. | За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | 0-5 |
| 2.14. | За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, по своему направлению деятельности | 0-8 |
| 2.15. | За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления системы образования (стратегии, концепции, программы) | 0-10 |
| 2.16. | За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий | 0-7 |
| 2.17. | За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений Отдела образования администрации Казачинско-Ленского муниципального района, Мэра Казачинско-Ленского муниципального района  | 0-8 |
| 2.18. | За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования | 0-5 |

\* - иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом.

**Глава 6. Дополнительный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников Центра, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий** | **Показатели** | **Шкала** |
| 1.Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся, на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.) | Качество освоения программ: | 0 – 5 |
| Динамика учебных достижений детского объединения применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | 0 – 5 |
| Динамика личных достижений обучающихся | 0 – 3 |
| 2.Эффективность организации воспитательной деятельности | Индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу к контрольной точке (план работы с обучающимися) | 0 – 3 |
| Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися | 0 – 3 |
| Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов) | 0 – 3 |
| Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога | 0 – 3 |
| 3.Обобщение и распространение передового педагогического опыта | .Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. | 0 – 4 |
| 4.Участие в методической, научно-исследовательской работе | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, соответствующих требованиям и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др. | 0 – 3 |
| 5.Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих) | Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры; здоровьесберегающих технологий | 0 – 5 |
| 6.Повышение квалификации, профессиональная подготовка | Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре. | 0 – 3 |
| 7.Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся | Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся |  |
| 8.Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся | Сохранность контингента |  |
| 9.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности) | 0-3 |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды | 0-3 |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта  | 0-3 |
| 10.Дополнительный критерий  | Реализация многогодичной программы сроком от 3 и более в зависимости от направленности и возраста обучающихся | 0-5 |
| Доля поступления выпускников в вузы, ссузы в соответствии с выбранной направленностью (профилем) | 1 и более за каждого выпускн. |

\* - иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом.

Приложение 6

к положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр Внешкольной работы» Казачинско-Ленского муниципального района

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 года

№ \_\_\_\_\_\_

**ПОРЯДОК**

**исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей**

**муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр Внешкольной работы»**

1.Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр Внешкольной работы» (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр Внешкольной работы».

2.Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

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

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3.Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается:

1)среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;

2) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

3) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

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

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

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

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

Расчет среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется по правилам, установленным пунктом 6 настоящего Порядка для определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

 Директор МОУ ДОД «ЦВР»: Л.Г.Горбатенко

 Приложение 7

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр Внешкольной работы»

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 года

№ \_\_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников учреждений, относимых**

**к основному персоналу, для определения размеров должностных**

**окладов руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр внешкольной работы»**

**по виду экономической деятельности "Образование"**

 Методист

 Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

Директор МОУ ДОД «ЦВР» Л.Г.Горбатенко

Приложение 8

К положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр Внешкольной работы»

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 4 года

№ \_\_\_\_\_\_

**Размер и условия применения выплат компенсационного характера**

1. Работникам Центра устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

компенсация за работу в ночное время работникам образовательных учреждений производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;

компенсация за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

заведование:

руководство методическими объединениями, ПДО;

организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

педагогам за заведование - в размере 10 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами в размере до 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогам за заведование учебными кабинетами, в размере до 10 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование методическими объединениями в размере до 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим и другим работникам образовательного учреждения за работу и организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 процентов минимального размера оклада (ставки);

г) ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательном учреждении, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:

в первый год – 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

во второй год – 10 процентов минимального размера оклада (ставки);

в третий год – 5 процентов минимального размера оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

работа в образовательном учреждении по специальности.

д) выплата за специфику работы в отдельных образовательном учреждении, устанавливающаяся в следующих случаях и размерах:

е) надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада (с учетом педагогической нагрузки).

надбавка компенсационного характера за работу в рабочих поселках (поселках городского типа) в размере 25% должностного оклада ( ставки) с учетом педагогической нагрузки.

 Директор: Л.Г.Горбатенко

Приложение 7

 к Примерному положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Казачинско-Ленского муниципального района

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 года

№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников организаций, относимых**

**к основному персоналу, для определения размеров должностных**

**окладов руководителей муниципальных образовательных организаций**

**по виду экономической деятельности "Образование"**

 Методист

 Педагог дополнительного образования

 Педагог-психолог

 Педагог- организатор

Директор

МОУ ДОД «Центр внешкольной работы»: Л.Г.Горбатенко