



Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 И. И. Бойкова



Утверждаю:
Директор МБУДО
«Жирновский ЦДТ»
 С.А. Моров
Приказ № 53 от 06.09.2023

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Жирновский центр детского творчества»
Жирновского муниципального района
Волгоградской области

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от 23.08.2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Волгоградской области от 04.10.2013 «118 – ОД «Об образовании в Волгоградской области», Законом Волгоградской области от 06.03.2009 №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области от 24.01.2022 г. № 94, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования – муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Жирновский центр детского творчества» Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее – организация), подведомственной отделу по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- Основные условия оплаты труда работников организации;
- Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- Условия оплаты труда работников в соответствии с условиями работы в ПФДО;
- Другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а так же выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Индексация заработной платы работников организации осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов), ставок их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем муниципальной образовательной организации дополнительного образования с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

К базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам работникам организации устанавливается повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - до 0,20 базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - до 0,10 базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862- ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее – Закон 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников организаций (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования.

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогу за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.4.2. Заработная плата устанавливается педагогам дополнительного образования при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4.3. Тарификация педагогам производится один раз в год на 01 сентября текущего года и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по независящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, отработанных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, отработанных педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по

совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения;

приема экзаменов (консультаций).

2.5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, 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.

2.5.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.6.1. За педагогическими и другими работниками организации при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (проведение походов, экспедиций и экскурсий) сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.6.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.6.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.6.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.4. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных выплат компенсационного характера для различных категорий работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования.

3.4.1. Устанавливаются выплаты, связанные с образовательным процессом за ведение (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами,

методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 и более кружков одного профиля (профиля отдела) - до 10% оклада (должностного оклада), ставки.

3.4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным далее в пункте 3.4.2. - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24% оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100% оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за

последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации дополнительного образования.

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: а)

надбавка за интенсивность в размере до 100%;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в

размере до 100%;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50%;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 30%;

3) надбавка за стаж по специальности, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ; в)

единовременная премия;

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за стаж по специальности, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации в следующем порядке.

4.4.1. Надбавка за интенсивность устанавливается за:

стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание областных и федеральных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации дополнительного

образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя следующие надбавки.

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 30% оклада (должностного оклада), ставки; "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 20% оклада (должностного оклада), ставки, за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства высшего и среднего образования СССР – до 15% оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда организации соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250% оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за стаж по специальности устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – до 3%; при стаже работы от 5 до 10 лет – до 5%; при стаже работы от 10 до 15 лет – до 8%; свыше 15 лет – до 10%.

Установление (изменение) размера надбавки за стаж по специальности производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа по специальности является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75% должностного оклада, за год - 300% оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300% оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200% оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением устанавливается в размере, не превышающем 50% оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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.

4.11. Иные вопросы установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальной образовательной организации дополнительного образования регламентируются постановлением администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области от 05.08.2016 № 423 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных организаций Жирновского муниципальнорайона Волгоградской области».

5. Условия оплаты труда руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования.

5.1. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013

№329 «О типовой форме договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу (педагогические работники) организации по виду экономической деятельности (далее - работники основного персонала организации), рассчитанной за календарный год, предшествующий году, на который устанавливается должностной оклад руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования.

Размер должностного оклада устанавливается распоряжением администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области по рекомендации комиссии по установлению размеров должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Жирновского муниципального района Волгоградской области.

Должностной оклад руководителя образовательной организации дополнительного образования указывается в трудовом договоре, определяется по формуле:

$Дор = Срзн \times Кгр$ где:

- $Срзн$ - средняя заработная плата педагогических работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования, определяется путем деления фактически выплаченного фонда оплаты труда основных работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования (без учета выплат компенсационного характера и выплат совместителям) за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю муниципальной образовательной организации дополнительного образования, на среднесписочную годовую численность основных (педагогических) работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования за все месяцы календарного года и на число календарных месяцев в году;

- $Кгр$ - повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей образовательных организаций.

Группы оплаты труда руководителей и повышающий коэффициент определяются согласно Приложению №2 к настоящему Положению.

5.4. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за стаж по специальности, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации (за исключением надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-методическая работа; качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.6. Надбавка за стаж по специальности устанавливается руководителю организации, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации устанавливается в соответствии с критериями оценки и эффективности деятельности в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается учредителем персонально в отношении руководителя организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации не должен превышать 100% должностного оклада руководителя.

5.8. Руководителю организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от достижения организацией целевых показателей, предусмотренных региональной «дорожной картой» и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за квартал не должен превышать 75% должностного оклада, премия за год - 300% должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300% должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200% должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением устанавливается в размере, не превышающем 50% должностного оклада.

5.9. При прекращении трудового договора с руководителем организации по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3

Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок руководителя организации.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Система оплаты труда работников в соответствии с условиями ПФДО.

6.1. Система оплаты труда работников учреждения, работающих в условиях ПФДО, устанавливается с учетом:

1) стоимости образовательной услуги (программы), которая определяется учреждением самостоятельно для каждой части образовательной программы, включенной в реестр сертифицированных образовательных программ;

2) определения стоимости образовательной услуги (программы), которая осуществляется на основании сведений, характеризующих особенности реализации образовательной программы;

3) стоимости образовательной услуги (программы), которая определяется как совокупный объем затрат, необходимых для оказания образовательной услуги одному учащемуся и включает в себя:

- на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда педагогического персонала, непосредственно реализующего образовательную программу;

- на приобретение материальных запасов, потребляемых в процессе реализации образовательной программы;

- на приобретение, амортизацию и восполнение средств обучения, используемых при реализации образовательной программы;

- на приобретение коммунальных услуг;

- на приобретение услуг связи;

- на услуги по содержанию объектов недвижимого и особо ценного движимого имущества, включая проведение текущего ремонта и мероприятий по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований, противопожарной безопасности, охранной сигнализации;

- на обеспечение получения дополнительного образования педагогическими работниками, принимающими участие в реализации образовательной программы;

- на обеспечение допуска педагогических работников к педагогической деятельности (в том числе расходы на прохождение медицинских осмотров);

- на выплату налогов, начисляемых на используемое для реализации образовательных программ имущество, в том числе земельные участки;

- на выплаты, осуществляемые в целях получения в пользования необходимых для оказания услуг объекты инфраструктуры, в том числе платежи по договорам аренды.

Исходя из выше изложенного и учитывая методические рекомендации персонифицированного финансирования дополнительного образования детей, определены объемы возмещаемых затрат:

- затраты на оплату труда и начисления на оплату труда педагогического персонала – 60%;

- затраты на работы, услуги по содержанию имущества – 40%;

6.2. Оплата труда педагогического персонала производится из расчета фактически отработанных человеко-часов за месяц. Перечень документов для осуществления расчета заработной

платы работников учреждения, работающих в системе ПФДО

6.3. Руководитель учреждения утверждает следующие документы:

- приказ о стоимости образовательной услуги (программы) (с указанием периода) по направлениям деятельности;
- приказ об утверждении стоимости (цене) человека-часа в рублях с копейками с двумя знаками после запятой на каждый расчетный период. Расчетный период – месяц;
- расчет человеко-часов по каждому работнику за отработанный период;
- приказ об оплате образовательных услуг в рамках ПФДО;
- приказ на стимулирующие выплаты в соответствии с положением об оплате труда, положением о стимулировании работников учреждения;
- иные документы.

6.4. Перечисленные выше документы являются основанием для начисления заработной платы работникам занятым предоставлением образовательных услуг в рамках ПФДО.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает глава Жирновского района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации. Соответствующее решение оформляется распоряжением администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

7.3. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретном размере принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника. Соответствующее решение оформляется приказом руководителя организации.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЖИРНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	10812
	секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	10920
	дежурный по режиму, младший воспитатель	
	2 квалификационный уровень:	11029
	старший дежурный по режиму, диспетчер образовательной организации	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	10770
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
	2 квалификационный уровень:	10870
	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень:	11200
	воспитатель, мастер производственного обучения, методист,	

	педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
	4 квалификационный уровень:	11300
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности медицинских и фармацевтических работников первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9500
	младшая медицинская сестра, санитарка	
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должностисреднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	1 квалификационный уровень:	10925
	инструктор по лечебной физкультуре	
	2 квалификационный уровень:	11500
	медицинская сестра диетическая	
	3 квалификационный уровень:	12075
	медицинская сестра	
	4 квалификационный уровень:	12650
	фельдшер	
	5 квалификационный уровень:	13225
	старшая медицинская сестра	
2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности врачей и провизоров"	
	1 квалификационный уровень:	18840
	врач-интерн	
	2 квалификационный уровень:	19400
	врач-специалист	
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10812
	агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выдаче	

	справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант	
	2 квалификационный уровень:	11391
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10812
	инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник	
	2 квалификационный уровень:	11354
	старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	
	3 квалификационный уровень:	11391
	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутривидовая категория	
	4 квалификационный уровень:	12150
	мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	11119
	без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик	
	2 квалификационный уровень:	11932
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутривидовая категория	
	3 квалификационный уровень:	13017
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутривидовая категория	
	4 квалификационный уровень:	14102
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	15946
	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель	

	главного бухгалтера	
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	19525
	начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового	
	2 квалификационный уровень:	20068
	главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер, эксперт	
	3 квалификационный уровень:	20610
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10400
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастаньяша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки	
	2 квалификационный уровень:	10920
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	11128
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	

	автомобиля, механик по техническим видам спорта	
	2 квалификационный уровень:	11960
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 квалификационный уровень:	12064
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4 квалификационный уровень:	12475
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций	

**Объемные показатели
деятельности муниципальной образовательной организации дополнительного
образования и порядок отнесения ее к группам оплаты труда руководителей**

7.3.1. Объемные показатели деятельности муниципальной образовательной организации дополнительного образования

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальной образовательной организации дополнительного образования относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальной образовательной организацией дополнительного образования: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), особенность структуры муниципальной образовательной организации дополнительного образования и показатели, влияющие на сложность руководства муниципальной образовательной организацией дополнительного образования.

1.2. Объем деятельности муниципальной образовательной организации дополнительного образования при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в организации дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,1
2	Количество групп (секций, кружков и т.д.) в организации дополнительного образования	За каждую группу (секцию, кружок)	0,3
2.	Количество работников в организации дополнительного образования	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию: первую высшую	1 0,5 1
3.	Наличие собственных котельной, бойлерной, установки водоочистки.	за каждый вид	20
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, спортзала, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
5.	Наличие в организации дополнительного образования обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных), образовательных организаций.	за каждого обучающегося	0,1

6.	Экологическое воспитание, наличие «зимних» садов, теплиц	за наличие	10
----	--	------------	----

1.3. Образовательная организация относится к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше объемных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) общеобразовательной организации	Сумма баллов для отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Образовательная организация дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

7.3.2. Размеры повышающего коэффициента

Группы оплаты труда	Повышающий коэффициент
1-я группа	1,6
2-я группа	1,4
3-я группа	1,2
4-я группа	1,0

7.3.3. Порядок отнесения муниципальной образовательной организации дополнительного образования к группам по оплате труда руководителя для установления коэффициента кратности при определении должностного оклада

2.1. Группа по оплате труда руководителя организации устанавливается отделом по образованию администрации Жирновского муниципального района на один учебный год по объемным показателям деятельности муниципальной образовательной организации дополнительного образования на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации на начало учебного года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников муниципальной образовательной организации дополнительного образования определяется по списочному составу воспитанников по состоянию на 1 сентября текущего года.

2.3. За руководителем муниципальной образовательной организации дополнительного образования, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

**Критерии оценки и эффективности деятельности руководителя
муниципальной организации дополнительного образования**

Показатели	Шкала (%) по критериям
за реализацию программы развития образовательного учреждения	0-5
за реализацию инновационных развивающих программ дополнительного образования	0-10
за организацию работы по предоставлению платных услуг	0-5
за создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	0-5
за создание условий по сохранению здоровья обучающихся воспитанников в образовательной организации	0-5
за создание условий по обеспечению безопасности образовательного процесса	0-10
за увеличение охвата обучающихся дополнительным образованием	0-10
за результативность организации научно-исследовательской деятельности в районе	0-10
за результативную организацию методической работы в районе по направлениям работы	0-10
за проведение на высоком уровне значимых районных мероприятий	0-10
за результативное прохождение аккредитации, лицензирования	0-10
за результативное участие педагогов, обучающихся организации в областных, районных мероприятиях	0-10
Всего	100