

Приложение №3
к коллективному договору
МОБУ ДОД ДООЦТКиЭ «Штурм»

Принято с учетом мнения
профсоюзной организации
МОБУ ДОД ДООЦТКиЭ «Штурм»
протокол № 29 от 28.05.2014 г.
Председатель ПК МОБУ ДОД ДООЦТКиЭ «Штурм»
_____ Р.Р. Ямолеева

Утверждаю
Директор МОБУ ДОД
ДООЦТКиЭ «Штурм»

 Н.К. Варачев
Приказ № 99 от 28.05.2014 г.



Положение
об оплате труда работников
МОБУ ДОД ДООЦТКиЭ «Штурм»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования детей Детский оздоровительно-образовательный центр туризма, краеведения и экскурсий «Штурм» администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, и в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 (с изменениями) и локальными актами Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников МОБУ ДОД ДООЦТКиЭ «Штурм» (далее - Учреждение), повышения ее стимулирующих функций и их заинтересованности в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников образовательной организации за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников образовательной организации, в том числе руководителя.

Настоящее Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее – минимальные оклады и ЕТКС соответственно);

- минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням, спортивным званию и достижениям (далее – минимальные ставки заработной платы);

- условия осуществления выплат стимулирующего характера;

- условия осуществления иных стимулирующих выплат;

- условия осуществления и размеры премиальных выплат;

- условия осуществления и размеры единовременных выплат;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и размеры выплат материальной помощи.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель, на основании настоящего Положения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, или иного представительного органа работников Учреждения, утверждает показатели эффективности деятельности педагогических работников Учреждения.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с

учетом базовой единицы и занимаемых работниками должностей отнесенных к профессиональным квалификационным группам, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

1.12. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.13. Оплата труда педагогов дополнительного образования (далее – педагогов) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную [норму](#) часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогической работников»

1.14. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета Республики Башкортостан, могут (при наличии) направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты не может быть менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Республики Башкортостан.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные

размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда директора учреждения.

3.1. Заработная плата директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения (далее - кратность), с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя утверждается учредителем.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы за фактическую нагрузку и выплаты стимулирующего характера

работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера основного персонала.

Конкретный размер должностного оклада директора и кратного отношения к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого Учреждения, устанавливается ежегодно учредителем с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения.

3.3. Объемные показатели деятельности Учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда директора учреждения осуществляется в соответствии с разделом 14 настоящего Положения.

3.4. Персональный повышающий коэффициент директору Учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации образования.

3.5. С учетом условий труда директору устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК должностей работников образования, работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

4.2. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

5.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 15% от оплаты за фактический объем работы.

Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

До прохождения специальной оценки условий труда, указанные выплаты устанавливаются всем работникам Учреждения, получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.2.4. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.2.5. В Учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.6. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.2.7. Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

6.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.2.1 Повышающие коэффициенты:

а) персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, согласно критериям оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 1).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в состав которой входит представитель профкома.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Применение всех повышающих коэффициентов, в т.ч. персонального коэффициента к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

б) повышающий коэффициент может быть установлен:

- за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Вторая квалификационная категория (соответствие занимаемой должности)	0,25
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

- Повышающий коэффициент педагогическим работникам образовательных учреждения за наличие квалификационной категории сохраняется до истечения сроков ее действия и последующего прохождения.
- Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.
- Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.
- Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

- Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.
- Повышающий коэффициент работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.
- Повышающий коэффициент педагогам, преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.
- Работникам Учреждения, удостоенных почетных званий РФ, СССР или РБ, а также награжденных ведомственными знаками отличия, устанавливается доплата из фонда стимулирования в соответствии с рекомендациями, закрепленными в трехстороннем отраслевом соглашении между МО РБ и Рескомом профсоюза работников образования.
- За высшее профессиональное образование педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 за фактическую нагрузку.
- В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 6.2.1 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.
- За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются повышающие коэффициенты к ставке заработной платы, а именно:

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Заведование учебными кабинетами	0,10
Интенсивная работа на оргтехнике	0,10
Наставничество над молодыми специалистами	0,10
Организация и осуществление работ по ГО и ЧС	0,20
Организация и осуществление работ ОТ и ТБ	0,20
Организация и осуществление работ ПБ	0,20
Ремонт туристского оборудования и инвентаря	0,50
Руководство общественной организацией	0,20
Ведение книги приказов по движению обучающихся	0,20
Ведение журнала учета заявлений о зачислении в объединения	0,20
Информационное освещение учебной и общественной жизни учреждения на сайте ГЦПИ	0,20

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

6.3. В целях поощрения работников в Учреждении могут устанавливаться иные стимулирующие и премиальные выплаты.

6.3.1. Размеры иных стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах, согласно критериям профессиональной оценки деятельности работников по

бальной шкале (Приложение № 2). Максимальное количество баллов соответствует максимальной выплате в размере 100 % от оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Иные стимулирующие выплаты носят постоянный характер и устанавливаются за напряженность и интенсивность, сложность работы в связи со спецификой работы. Решение об установлении иных стимулирующих выплат принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в состав которой входит представитель профкома и оформляется протоколом.

6.3.2. Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за отчетный период:

- 1) за участие в федеральных, региональных и городских мероприятиях;
- 2) за организацию и обеспечение проведения федеральных, региональных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные социально значимые мероприятия);
- 3) в связи с профессиональными или государственными праздниками и т.д.

Данный перечень является открытым и в приказе при установлении премиальной выплаты может указываться иное основание.

Размеры премиальных выплат устанавливаются в абсолютных размерах.

По решению Комиссии премиальная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:

- наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- виновного нарушения в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- ненадлежащего исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений органов управления образованием;
- наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.

Решение об установлении премиальных выплат принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в состав которой входит представитель профкома и оформляется протоколом. Премирование работников может осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.4. В целях поощрения работников в Учреждении устанавливаются единовременные выплаты работникам:

- в связи с юбилейными датами (55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин), 75, 80, 85 лет (для всех));
- бракосочетанием;
- рождением детей;
- работникам при уходе в очередной отпуск;
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- в иных случаях.

Единовременные выплаты могут выделяться по решению руководителя Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда на основании личного заявления работника.

6.5. Все виды стимулирующих выплат (персональные повышающие коэффициенты, премиальные и иные стимулирующие выплаты, единовременные выплаты) устанавливается на определенный период времени (на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.).

6.6. Критерии для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, условия их осуществления и размеры определяются руководителем совместно с выборным профсоюзным органом Учреждения и закрепляются в настоящем Положении.

6.7. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда устанавливаются работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.

6. Изменение размеров повышающего коэффициента и иных стимулирующих выплат

7.1. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работникам Учреждения производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);
- получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.2. При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.3. Решение о снижении или лишении повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы, иные выплаты стимулирующего характера с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

7.4. Основанием для полного лишения или частичного снятия повышающего коэффициента могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределение должностей.

7.5. Руководитель Учреждения обязан уведомить работника в письменной форме об изменении повышающего коэффициента в соответствии с трудовым законодательством, срок уведомления зависит от срока на который был установлен повышающий коэффициент.

8. Организация и деятельность комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

8.1. Комиссия по рассмотрению установления стимулирующих выплат является общественным органом Учреждения.

8.2. Комиссия создается в количестве не менее 5 человек из сотрудников Учреждения, председателем Комиссии является руководитель Учреждения.

8.3. Состав и сроки действия Комиссии утверждаются приказом руководителя Учреждения.

8.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами.

8.5. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в семестр и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

8.6. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

8.7. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.8. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников Учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию.

8.9. Работники Учреждения в части, касающейся установления стимулирующих выплат, о решениях, принятых Комиссией информируется индивидуально.

8.10. На основании протокола Комиссии руководителем Учреждения издаётся приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

9. Порядок и условия установления материальной помощи

9.1 Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника или его близких родственников.

9.2 Материальная помощь назначается руководителем учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

9.3 Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

9.4 Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

9.5 Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

9.6 Основания для выплаты материальной помощи:

- смерть самого работника, близких родственников (перечень близких родственников определяется в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации);
- в случае проведения дорогостоящих платных операций;
- для приобретения дорогостоящих лекарств;
- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.).

9.7 Материальная помощь может оказываться только при наличии финансовой возможности учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором Учреждения.

10.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя должности директора, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессий рабочих Учреждения.

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

10.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения объединений по причине их низкой наполняемости.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

10.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливается путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

10.6. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

10.7. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования Учреждения применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

- при оплате за 300 часов в год педагогической работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

10.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени

Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,20	0,15	0,10
---	------	------	------

10.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников Учреждения производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

11. Порядок определения уровня образования

11.1. Уровень образования педагогических работников при установлении заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

11.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

11.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, среднее профессиональное образование.

11.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действующих инструкций.

12. Порядок определения стажа педагогической работы

12.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны

руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

12.2. В стаж педагогической работы работнику засчитывается период учебы и трудовой деятельности, определенный в Примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденный постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 г № 374, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

13. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

13.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

14. Делопроизводство

- Приказы директора по оплате труда.
- Штатное расписание.
- Тарификационные списки.
- Личные дела работников.
- Трудовые договоры с работниками.

15. Срок действия данного Положения

Срок действия данного Положения не ограничен и действует до его замены новым в связи с изменением действующего законодательства.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда,
работников МОБУ ДОД ДООЦТКиЭ «Штурм»

**Критерии профессиональной оценки
деятельности работников МОБУ ДОД ДООЦТКиЭ «Штурм» для установления повышающих коэффициентов**

№ п/п	Критерии	Показатели, индикаторы	Балл
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения (в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами, достижения в профессиональных конкурсах педагогического мастерства на городском, республиканском, всероссийском уровнях и др.)	0-3
		Отсутствие жалоб со стороны получателей муниципальных услуг	0-3
		Обобщение передового педагогического опыта (проведение открытых учебных занятий, мастер-классов, презентации городского уровня и др.)	0-3
2	Внутреннее организационное взаимодействие	Эффективность взаимодействия с другими учреждениями, организациями, органами власти	0-3
		Качество проведения массовых мероприятий	0-3
		Отсутствие жалоб со стороны коллег, конструктивное разрешение конфликтных ситуаций	0-3
3	Инновационная деятельность	Инициативные предложения по повышению эффективности рабочего процесса	0-3
		Исследования удовлетворенности качеством муниципальных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда, результативности социального партнерства, внедрения новаторских предложений по усовершенствованию образовательного и методического процесса	0-3
4	Материальная ответственность	Сохранность вверенного материального имущества	0-3
		Обеспечение исправности технического состояния имущества	0-3
		Организация и осуществление ремонтных работ	0-3
		Состояние отчетности и документооборота по материальным ценностям	0-3
5	Организация эффективной информационной и издательской деятельности	Создание информационных баз данных в сфере дополнительного образования	0-3
		Разработка интеллектуальных продуктов: учебно-методические публикации, авторские курсы, методики и т.д.	0-3

6	Развитие Учреждения	Создание и поддержка социально – привлекательного имиджа Учреждения	0-3
		Связи с социальными партнерами, участие во внешних проектах, динамика продвижения привлекательности дополнительных образовательных услуг	0-3
		Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы	0-3
		Соблюдение действующего законодательства (отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности, по итогам проверок надзорных органов (количество и значимость нарушений в предписании, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.))	0-3
7	Ведение учетной и отчетной документации	Паспорт учебного кабинета, оформление и санитарно-гигиеническое состояние помещения	0-3
		Ведение журналов по охране труда, проведение инструктажей	0-3
		Протоколы родительских собраний	0-3
		Заполнение портфолио обучающихся	0-3
		Своевременная сдача отчетной документации	0-3
8	Профессиональная компетентность	Использование новых педагогических технологий.	0-3
		Наличие методической литературы по проблемам воспитания	0-3
		Владение разными формами и методами воспитательной работы с учебной группой	0-3
		Выступления по проблемам воспитания обучающихся	0-3
		Отсутствие конфликтных ситуаций.	0-3
9	Самообразование и повышение квалификации	Участие в работе педагогических советов	0-3
		Участие в мероприятиях, способствующих самообразованию и повышению квалификации	0-3
		Соблюдение трудовой дисциплины	0-3
		Выполнение требований охраны труда	0-3
		Взаимопосещаемость учебных занятий	0-3
		Проведение открытых уроков, мероприятия на уровне учреждения	0-3
10	Организация работы в объединении	Педагогический такт	0-3
		Дисциплина на учебном занятии	
		Совместная работа с педагогами	0-3
		Сохранность контингента	0-3
		Дифференцированный подход к обучающимся на занятии	0-3

		Педагогическое стимулирование учебной деятельности обучающихся	0-3
		Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося в учебной группе при проведении учебного занятия	0-3
		Изучение личности каждого обучающегося в объединении, его склонностей и интересов - диагностика личностного развития обучающегося, - диагностика уровня воспитанности обучающегося	0-3
		Помощь в развитии у обучающегося навыков общения	0-3
		Содействие саморазвитию личности обучающихся (организация деятельности по коррекции поведения)	0-3
		Умение организовывать коллективную творческую деятельность обучающихся как основу организации жизнедеятельности	0-3
		Умение правильно и разумно построить взаимоотношения с обучающимися, рациональная структура самоуправления	0-3
11	Организация внеучебной деятельности группы	Ежедневная встреча обучающихся, контроль в раздевалке	0-3
		Проведение оздоровительных мероприятий, пропаганда ЗОЖ	0-3
12	Состояние учебно-материальной базы кабинета	Соблюдение санитарно-гигиенических, противопожарных норм и охраны труда в учебном кабинете.	0-3
		Эстетическое оформление кабинета	0-3
		Создание элементов образовательной инфраструктуры	0-3

Деятельность работников по каждому из показателей оценивается от 0 до 3 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 3 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 2 балла - если результаты этого вида присутствуют, но не по всем критериям прослеживается положительная динамика;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Максимальное количество баллов соответствует максимальной выплате исходя из 100 % размера оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ (п.6.2.1 настоящего Положения) и далее пропорционально набранным баллам.

**Критерии профессиональной оценки деятельности работников
МОБУ ДОД ДООЦТКиЭ «Штурм» для премирования
и установления иных стимулирующих выплат**

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований	Баллы
Весь персонал	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины;	0-3
	Напряженность, сложность, интенсивность труда;	0-3
	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения;	0-3
	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году.	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований	Баллы
Педагоги дополнительного образования	Динамика учебных достижений обучающихся;	0-3
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	0-3
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	0-3
	Участие и достижения обучающихся в конкурсах, соревнованиях, викторинах, исследовательской работе и др.	0-3
	Организация физкультурно-оздоровительной и туристско-спортивной работы, судейство на соревнованиях	0-3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчетов, мониторингов, сведений, качественное ведение документации);	0-3

	Снижение (отсутствие) пропусков, опозданий на учебные занятия обучающимися объединения без уважительной причины;	0-3
--	--	-----

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований	Баллы
Методисты, старший методист	Качественная организация мониторинга учебно-воспитательной работы;	0-3
	Организация и проведение мероприятий по повышению профессионального педагогического мастерства (мастер-классы, семинары, конкурсы повышения квалификации и т.д.);	0-3
	Организация, руководство подготовкой участников, команд, занявших призовые места на городских, республиканских первенствах, фестивалях, выставках и т.д.;	0-3
	Качественный охват обучающихся внутрицентровскими соревнованиями и первенствами;	0-3
	Высокий процент сохранности детей в курируемых объединениях;	0-3
	Качественная разработка документации, организация мероприятий по реализации программы развития учреждения;	0-3
	Разработка локальных актов и реализация целевых воспитательных программ.	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
Завхоз	Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса;	0-3
	Высокое качество, большие объемы ремонтных работ;	0-3
	Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимым инвентарем;	0-3

	Успешное деловое сотрудничество с различными организациями, налаживание шефских связей	0-3
--	--	-----

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию заданий и сооружений, сторож, вахтер, гардеробщик)	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок;	0-3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины;	0-3
	Постоянная работа по экономии электроэнергии, тепла, воды;	0-3
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;	0-3
	Качественное проведение общецентровских уборок;	0-3
	Активное участие в ремонтных работах.	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
Учебно-вспомогательный персонал (секретарь)	Качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная подготовка отчетности;	0-3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины;	0-3
	Работа с архивом	0-3
	Содействие в организации общецентровских и городских мероприятий	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по ОТ	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы;	0-3
	Активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	0,3

Деятельность работников по каждому из показателей оценивается от 0 до 3 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 3 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 2 балла - если результаты этого вида присутствуют, но не по всем критериям прослеживается положительная динамика;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Максимальное количество баллов соответствует максимальному размеру повышающего коэффициента (п.6.3 настоящего Положения) и далее пропорционально набранным баллам.