

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК



С.А. Кузьменко

«26» марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ЦДТ



Л.В. Зарубина

«26» марта 2021 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования Центра детского творчества
муниципального образования Темрюкский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников организации: руководителей, специалистов, служащих, рабочих.

1.2. Оплата труда работников производится на основе постановления главы муниципального образования Темрюкский район «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район» от 29.09.2008 г., № 2958 и письма Минобрнауки РФ «Рекомендаций по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования, направленной на повышение качества работы управленческих и педагогических кадров системы дополнительного образования детей», от 25 марта 2009 г., № 06-296.

1.3. Работодатель устанавливает системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников: размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного, стимулирующего характера, премий, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

1.4. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по должностным окладам. Должностные оклады устанавливаются Постановлением главы муниципального образования в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании.

3. Оплата труда сотрудников

3.1. В МБУ ДО ЦДТ применяется отраслевая система оплаты труда

3.2. Для педагогических работников устанавливается должностной оклад согласно Постановления главы муниципального образования. По должностям педагог дополнительного образования, педагог - организатор, концертмейстер

применяется коэффициент 0,08. По должностям методист, педагог - психолог применяется коэффициент 0,09

3.3. Оплата работников учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала производится на основе Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (должностными окладами до 12% (ст. 147 ТК РФ).

4.2. Работникам доплата за работу в ночное время производится в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.3. За совмещение профессий (должностей), а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника установить доплату к тарифным ставкам (должностным окладам) по соглашению сторон.

4.4. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, оплата производится из расчета от оклада .

4.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в 2-кратном размере или предоставляется дополнительный день отдыха.

4.7. При расширении зон обслуживания, расширенный объем работы, не входящий в должностные обязанности по соглашению сторон.

4.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы.

4.9. На период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, за ними сохраняется средний месячный заработок (ст.187 ТК РФ).

4.10. Во всех случаях, когда доплаты к тарифным ставкам (окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада без учета других надбавок и доплат.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Виды и размеры стимулирующих выплат определяются в пределах средств, имеющихся в распоряжении на эти цели.

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Проценты
1	Успешность учебной работы	Качество освоения учебной программы обучающимися	Доля обучающихся, освоивших программу к аттестационному периоду	от 100 до 90 % от 89 до 75 %	15 % 10%
		Динамика достижений учащихся	Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях краевого и всероссийского уровней	от 100 до 80 % от 79 до 48 % от 47 до 28 % от 27 до 8 %	10 8 6 4
			Доля обучающихся, получивших призовые места в городских, муниципальных и зональных конкурсах	от 100 до 90 % от 90 до 80 % от 70 до 60 % от 50 до 30 %	10 8 6 4
2	Эффективность организации воспитательной деятельности	Индивидуальная работа с обучающимися, не освоившими программу	Количество обучающихся не освоивших программу аттестационному периоду	0,05 % каждого обучающегося	От 0,05 до 1
		Индивидуальная работа с одаренными детьми	Количество обучающихся с которыми проведена и индивидуальная работа/численность обучающихся	от 100 до 80 % от 79 до 60 % от 59 до 40 % от 39 до 20 % от 19 до 8	5 4 3 2 1
		Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность	100-80 79-60 59-40 39-20	5 4 3 2
			Количество проведенных воспитательных мероприятий	Уровень учреждений Городской уровень Муниципальный уровень	10 15 20
3	Обобщение и распространения передового педагогического опыта	Проведение мастер – классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ	Количество мероприятий	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень образовательного процесса	5 3 2 1
4	Участие в методической научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др.	Количество и объем авторских программ, собственных и методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы	До 5
	Использование в процессе	Использование мультимедийных	Количество занятий с обучающимися	На основе внутреннего	До 5

обучения современных педагогических технологий	средств обучения; компьютерных программа, видео, аппаратуры	использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аппаратуры	контроля	
Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курса квалификации, переподготовки, обучение по программам высшего образования	Свидетельства, сертификаты о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов)	Обучение по программам высшего образования, повышение квалификации, профессиональная подготовка	3 2 1
Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Сохранность контингента	Количество занимающихся по отношению к количеству зачисленных	100-80 79-60 59-40	5 4 3

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в процентах от оклада) :

- выплата за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения - до 100%;

- выплаты за разработку и внедрение новых эффективных, авторских программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе - от 5 до 100%.

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - до 100%;

- выплаты за сложность и напряженность выполняемой работы - до 100%.

- выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей до 100% должностного оклада.

- выплаты за ведение табеля - 50%;

- выплаты за ведение кадровой работы - 50%;

- выплаты за ведение мобилизационной работы - 50%;

- за ведение общественной работы - до 20%

- за интенсивность и напряженность работы заместителям директора и методистам - до 100%.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за качество организации и проведения районных, краевых, зональных, федеральных мероприятий (соревнований, олимпиад, конкурсов, форумов, конференций, совещаний и семинаров и др.) - до 150% должностного оклада;

- за оформление и оснащение кабинетов учебными пособиями, ремонт кабинетов до 100%;

- за заведованием кабинетом 10%.

- за сохранность контингента воспитанников - до 10%.

- за ведение методической работы, обобщение и транслирование педагогического опыта, наставничество — до 50%.

- за обеспечение учебного процесса дидактическим материалом и инструментарием - 10%;

- за ремонт музыкально-осветительной аппаратуры, техники, оборудования, мебели - 300 - 1500 руб.»

- за высокое качество работы до 100% должностного оклада.

- за проведение воспитательных мероприятий - 5-20%.

- за экспериментальную работу - до 15 % должностного оклада.

- за ведение сайта образовательного учреждения 500 руб.

- за ведение автоматизированной системы «Сетевой город» - до 2000

руб.

- за исполнение обязанностей контрактного управляющего - до 15000

руб.

- за обслуживание электронного ящика учреждения - 500 руб.

5.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию:

- высшую квалификационную категорию - 15% должностного оклада

- первую квалификационную категорию - 10 % должностного оклада

5.5. Могут устанавливаться выплаты за стаж педагогической работы в учреждении в следующих размерах:

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет - 3%; при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет - 5%; при стаже педагогической работы от 10 лет - 10%.

Выплаты за стаж рассчитываются от должностного оклада.

5.6. Выплаты, работникам имеющим звание «Почетный учитель Тамани», «Отличник народного просвещения» - 10% должностного оклада, обладателям грамот Министерства образования и науки Российской Федерации - 10%

грамоты министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 5%.

5.7. По должностям: педагог дополнительного образования, педагог - психолог, педагог - организатор, концертмейстер, сторож, уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, звукооператор, гардеробщик выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 3000 рублей. При условии, что занятость работника составляет 1 ставку. При условии неполной занятости выплата производится пропорционально отработанному времени.

По должностям - педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор выплачивается доплата 11000 рублей.

Стимулирующие выплаты из муниципального и краевого бюджета могут быть предоставлены только по одной из должностей.

5.8. Размеры стимулирующих выплат конкретным работникам пересматриваются ежеквартально.

6. Премирование работников и материальная помощь

6.1. Премияльные выплаты по итогам работы:

- выплата за конкретные достижения или по итогам работы за

определенный период до 100% должностного оклада.

6.2. Материальная помощь[^]

Материальная помощь сотрудникам оказывается из фонда экономии заработной платы в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (или сотрудника)
- последствия стихийного бедствия
- дорогостоящее лечение.

Размер помощи зависит от экономии фонда заработной платы на момент возникновения данного случая.

6.3. Работодатель имеет право лишить работника полностью или частично премии и стимулирующей надбавки в случаях, указанных в п.6.4. Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

6.4. Примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии и доплат:

№ п/п	Наименование нарушений	% снижения ДО
1.	За нарушение дисциплины	
	а) прогул	100
	б) появление на работе в нетрезвом состоянии	100
	в) опоздание на работу	50
2.	За нанесение материального ущерба	100
3.	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
4.	За нарушения нормативных правовых актов по охране труда, повлекшие несчастный случай на производстве с тяжелым (смертельным) исходом	100

Настоящее положение об оплате труда вступает в силу с 27 марта 2021 года.