

ОГЛАВЛЕНИЕ		
1.	Общие положения	3
2.	Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.	5
3.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.	8
4.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	11
5.	Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.	20
6.	Особенности условий оплаты труда педагогических работников	23
7.	Другие вопросы оплаты труда.	26
8.	Перечень должностей административно-управленческого персонала	27

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Дома детства и юношества (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Миллеровского района от 03.12.2021 № 1147-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Муниципальному учреждению Управление образования Миллеровского района» и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детства и юношества (МБУ ДО ДДиЮ), подведомственного Муниципальному учреждению Управление образования Миллеровского района (далее – Управление образования), осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2024 г.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда заместителей руководителя, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области, Министерства общего и профессионального образования Ростовской области и настоящим Положением, с учетом мнения первичной профсоюзной организации (далее – локальные нормативные акты).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если

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

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детства и юношества (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками используется форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета, бюджета Миллеровского района.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств областного бюджета определяется в порядке, установленном Министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.

2.1. В Положении используются понятия:

- **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **ставка заработной платы** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (ПКГ), различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица № 1.

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень, наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый.	13886
	2-й квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14562
	3-й квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель.	15271
	4-й квалификационный уровень: старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	15930

2.3.3. Ставки заработной платы по профессиям рабочих (костюмер) устанавливаются на основе ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии» первого уровня, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ по ПКГ по профессиям рабочих культуры

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии» первого уровня: костюмер 2 – 6-го разрядов	5385

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень, наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь - машинистка	5849
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: администратор; лаборант; техник; художник.	6437
	2-й квалификационный уровень: заведующий хозяйством	6723

2.3.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

**РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	4808
	1-й квалификационный разряд: гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; няня; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	

3. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы предусмотренной пунктом 3.3.4 раздела 3 настоящего Положения.

3.1.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ 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 должностной оклад: – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4. При выполнении дополнительной работы, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей**

№ п/п	Показатель	Проценты доплаты
1.	Заместителю руководителя по АХР (завхозу) образовательного учреждения за наличие собственной материальной базы (оборудованные спортивные сооружения, медпункт, медкабинет, пищеблок и другое)	до 15
2.	За техническое обслуживание и ведение электронных систем ЭДО, Навигатор, сайт учреждения, ГАУ РО РИАЦРО.	до 20
3.	За участие в детских праздниках в качестве актеров.	до 10
4.	За создание условий для проведения муниципальных мероприятий	до 15
5.	За заведование кабинетом (залом) в учреждении дополнительного образования	до 10
6.	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, психолого - педагогических консилиумах, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения).	Руководителю до 10
7.	За работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека; при численности аттестуемых 3 - 4 человека; при численности аттестуемых 5 человек и более.	10 15 20

Примечание к таблице № 5.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 1,2,5 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Порядок и условия

установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда по организации и проведению образовательного процесса, с применением оценочного листа.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

интенсивности и высоких результатов работы педагога дополнительного образования
для определения стимулирующих выплат.

№	Критерии	Показатели	Кол-во баллов (за каждое участие)	Само оценка	Оценка комисс ии
1.	Результативность очного участия обучающихся и предоставление подлинника работ в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, соревнованиях всех уровней.	Победители и призы мероприятий городского/районного уровня (очные)	1		
		Победители и призы мероприятий областного уровня (очные)	2		
		Победители и призы мероприятий всероссийского/международного уровня (очные)	3		
		Победители и призы онлайн конкурсов по сложности участия: - видеосъемка, методическое описание проекта, презентация, разработка дополнительных материалов по условиям конкурса; - отправка фотоматериалов на онлайн-конкурс.	1 0,5		
2.	Совершенствование профессиональной компетентности педагога.	Проведение: - открытых мероприятий и занятий, мастер-классов, акций, выставок. Выступления: - на РМО, педсоветах, семинарах. Публикации: - методические разработки занятий, мероприятий. Участие: - в жюри, оргкомитетах, комиссиях, профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях.	учрежденческих -1, районных - 1, всероссийских - 2.		
3.	Организация деятельности обучающихся.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ 60% и выше	3 балла при соблюдении условий расчёта		
4.	Создание условий информационной открытости.	Наличие: - личных сайтов (обновление 1 раз в месяц); - сообществ детских объединений в социальных сетях (обновление материала 1 раз в неделю); - новостных публикаций о детском объединении на сайте учреждения (за каждую публикацию).	1; 0,25; 0,25		

5.	Деятельность педагога по продвижению учреждения.	- Рекламная акция (плакаты, видеоролики, объявления в социальных сетях).	0,5		
6.	Общественное признание деятельности детского объединения.	- Репортажи на TV о педагоге, коллективе, мероприятии. - Положительная оценка педагога (родителями, общественностью, коллегами).	1		
7.	Выполнение поручений, создающих положительный имидж учреждения.	- Личное участие в социально-значимых мероприятиях (акции, конференции, выставки, площадки).	1		
8.	Воспитательная и досуговая деятельность педагога.	- Проведение мероприятий воспитательной и досуговой направленности: - предоставление сценария, фото и видеоматериалов.	За каждое мероприятие 1		
9.	Дополнительные критерии	- Работа в каникулярное время.	1		
		- Добровольное участие в косметическом ремонте, оформлении кабинета.	1		
		- Привлечение к выполнению работ по производственной необходимости по распоряжению администрации (дежурство и другие поручения).	0,5		
		- награды (грамоты, благодарственные письма): - МУ УО, администрации Миллеровского района, доска почета; - Министерства образования и науки, Министерства образования Ростовской области.	Разовая выплата 1 2		
ВСЕГО БАЛЛОВ:					

Подпись: _____ «__» _____ 202__ г

Примечание: за нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль выполнения обучающимися Правил внутреннего распорядка обучающихся, снимается по 1 баллу за каждое нарушение. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!

ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ

интенсивности и высоких результатов работы педагога - организатора

№	Критерии	Показатели	Кол-во баллов (за каждое участие)	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Социально-значимые мероприятия	Организация, проведение и участие в акциях, флэш-мобах, конференциях, площадках.	1		
2.	Проведение мероприятий, создающих положительный имидж учреждения.	Организация, проведение и участие в организационно-массовых и социально-значимых мероприятиях.	1		
3.	Создание условий информационной открытости.	Наличие: - личных сайтов (обновление 1 раз в месяц);	1		

		- новостных публикаций о детском объединении на сайте учреждения (за каждую публикацию).	0,25		
4.	Совершенствование профессиональной компетентности педагога.	Выступления: - на РМО, педсоветах, семинарах.	1		
		Публикации: - методические разработки занятий, мероприятий.	1		
		Участие: - в жюри, комиссиях, смотрах, фестивалях.	1		
5.	Дополнительные критерии	- Работа в каникулярное время.	1		
		- Добровольное участие в косметическом ремонте, оформлении кабинета.	1		
		- Привлечение к выполнению работ по производственной необходимости по распоряжению администрации (дежурство и другие поручения).	0,5		
		Награды (грамоты, благодарственные письма): - МУ УО, администрации Миллеровского района, доска почета.	Разовая выплата 1		
		- Министерства образования и науки, Министерство образования ростовской области.	2		

Подпись: _____ «__» _____ 202_ г

Примечание: за нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися Правил внутреннего распорядка обучающихся снимается по 1 баллу за каждое нарушение. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

интенсивности и высоких результатов работы педагога - психолога
для определения стимулирующих выплат

№	Критерии	Показатели	Кол-во баллов (за каждый)	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Диагностическая работа с обучающимися	Психодиагностическая работа и отбор обучающихся для занятий с педагогом-психологом в рамках учреждения	1		
		Организация психологического мониторинга для охраны психологического здоровья обучающихся	1		
2.	Взаимодействие с педагогами по организации и проведению социально-значимых мероприятий	Участие в организации и проведении массовых мероприятий	учрежденчески х-1, городских/районных -2		
3.	Работа с родителями	Консультация родителей обучающихся	1		

		Просветительские лекции и тематические выступления на родительских собраниях, тренинговые занятия.	1		
4.	Обобщение передового опыта и внедрение в деятельность учреждения	Выступление на методических объединениях, педагогических советах, конференциях, семинарах, проведение тренингов и другое.	учрежденчески х-1, городских/районных -2		
		Наличие сайта и публикаций на сайте учреждения.	1		
5.	Инновационная и методическая деятельность	Разработка методической продукции (памятки, карточки, буклеты и т.д.)	1		
6.	Дополнительные показатели	Руководство, активное участие в работе советов, комиссий, жюри	1		
		- Работа в каникулярное время.	1		
		Привлечение к выполнению работ по производственной необходимости (по распоряжению администрации и в зависимости от объемов)	1		
		Награды (грамоты, благодарственные письма): - МУ УО, администрации Миллеровского района, доска почета; - Министерства образования и науки, Министерство образования ростовской области.	Разовая выплата 1 2		
ИТОГО:					
Подпись: _____ «__» _____ 202__ г.					

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

интенсивности и высоких результатов работы **концертмейстера**
для определения стимулирующих выплат

№	Критерии	Показатели	Кол-во баллов (за каждое участие)	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность участия обучающихся в мероприятиях разного уровня	Победители и призёры мероприятий районного и городского уровня (очные)	1		
		Победители и призёры мероприятий областного уровня (очные)	2		
		Победители мероприятий всероссийского /международного уровня (очные)	3		
		Победители и призы дистанционных конкурсов любого уровня	1		
2.	Организация и участие в социально-значимых мероприятиях	Участие обучающихся ДДиЮ в конкурсных, массовых и социально-значимых мероприятиях, проведение открытых мероприятий.	учреждения – 1 района – 2 областное – 3		
3.	Инновационно - методическая деятельность	Применение информационно-коммуникативных технологий (владение нотными редакторами, программами цифровой обработки звука и т.д.)	1		
		Наличие личного сайта	1		
	Совершенствование	Выступление на педагогических	1		

4.	профессиональной компетентности.	советах, методических объединениях, семинарах, конференциях.			
5.	Дополнительные показатели	Привлечение к выполнению работ по производственной необходимости (по распоряжению администрации и в зависимости от объемов, за каждое).	1		
		- Работа в каникулярное время.	1		
		- награды (грамоты, благодарственные письма): - МУ УО, администрации Миллеровского района, доска почета; - Министерства образования и науки, Министерство образования ростовской области.	Разовая выплата 1 2		

Подпись: _____ «__» _____ 202__ г.

Примечание: за нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися Правил внутреннего распорядка обучающихся снимается по 1 баллу за каждое нарушение. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

интенсивности и высоких результатов работы методиста
для определения стимулирующих выплат

№	Критерии	Показатели	Кол-во баллов	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Методическая деятельность	Разработка методических рекомендаций, памяток, пособий, положений о мероприятиях, буклетов, аналитических справок	1 (за каждый показатель)		
		Создание мультимедийной продукции	1		
		Подготовка материалов для размещения на сайте учреждения и СМИ.	1		
		Наличие своего сайта. Обновление сайта 1 раз в месяц.			
2.	Работа с педагогами учреждения	Методическое сопровождение педагогов, консультирование педагогов	1 (за каждый показатель)		
3.	Социально-значимые мероприятия	Организация и проведение социально-значимых мероприятий для обучающихся образовательных учреждений Руководство, активное участие в работе советов, комиссий, жюри	учреждение-1, город/район-2		
4.	Дополнительные показатели	Интенсивность и напряженность труда, привлечение к выполнению работ по производственной необходимости (по распоряжению администрации и в зависимости от объемов)	1		
		Работа в каникулярное время.	1		
		Награды (грамоты, благодарственные письма): - МУ УО, администрации Миллеровского района, доска почета; - Министерства образования и науки, Министерство образования ростовской области.	Разовая выплата 1 2		
ВСЕГО БАЛЛОВ:					

Примечание: за нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль выполнения педагогами учреждения Правил внутреннего трудового распорядка снимается по 1 баллу за каждое нарушение. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников учреждения за период (месяц, квартал, полугодие, год) по показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов, для оценки интенсивности и результативности работы, составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником. Полученное количество баллов складывается с баллами других педагогических работников, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника учреждения, и получается размер надбавок за интенсивность и результативность труда каждого педагогического работника.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в связи с переходом на систему персонифицированного финансирования с применением механизмов социального заказа, внедрением механизмов социального сертификата выплачивается на основании «Методики расчёта показателя 3 Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0,$$

где:

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

4.5. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда выплачивается по основной должности работника.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается заместителям руководителя, специалистам и иным служащим, а также педагогическим работникам, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Заместители руководителя учреждения; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): <ul style="list-style-type: none"> - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - свыше 15 лет. 	 10 15 20

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что предусматривается локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Работникам (педагогическим работникам, методистам, заместителям директора) могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. Премирование труда работников образовательного учреждения основывается на показателях качества и результативности на основании данного Положения. Условиями рассмотрения кандидатур работников для назначения премиальных выплат является:

- отсутствие дисциплинарных административных взысканий за истекший период;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время учебно-воспитательного процесса за истекший период;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

4.7.2. Для распределения премий работникам по результатам труда создается комиссия по распределению премиального фонда образовательного учреждения (далее – Комиссия).

Комиссия создается из представительства от администрации и профсоюзного комитета образовательного учреждения (представительного органа трудового коллектива). Персональный состав Комиссии утверждаются приказом директора образовательного учреждения.

4.7.3. Периодичность заседания комиссии – 1 раз в месяц.

4.7.4. Премиальные выплаты педагогам дополнительного образования распределяются комиссией по представлению их результатов труда методистами учреждения, курирующими направления деятельности.

4.7.5. Комиссией принимается решение большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

4.7.6. Решение комиссии оформляется протоколом на основании которого издается приказ по образовательному учреждению.

4.7.7. Основанием для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам ОУ являются следующие качественные показатели:

А) Педагоги дополнительного образования, концертмейстер

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов за критерий		Примечание
1.	Стабильность контингента обучающихся	50-60%	1 балл.	1-3 баллов -200 руб.
		70-80%	3 балла	4-10 баллов – 500 руб.
		80 % и выше	5 балл.	11-20 баллов – 700 руб.
2.	Зафиксированное участие в семинарах, конкурсах профессионального мастерства, конференциях	Учреждения	2 балла	21-25 баллов и выше – 1000 руб.
		Муниципал-й	5 балл.	
		Областной	7 балл.	26-30 баллов – 1500 руб.
		Всероссийский Международный	10 балл.	

	и т.д.		
3.	Использование в процессе обучения современных инновационных технологий	За каждое занятие, мероприятие – 1 балл	

Б) Методист, педагог-организатор, педагог-психолог

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов за критерий	Примечание
1.	Организация повышения квалификации педагогов	5 баллов	5 -10 баллов – 1500 руб. 11-19 баллов – 2000 руб. 21-30 баллов– 3000 руб. 30 баллов и более – 4000 руб.
2.	Организация работы по обобщению опыта педагогов дополнительного образования	10 баллов	
3.	Зафиксированное участие в семинарах, конкурсах профессионального мастерства, конференциях и т.д.	5 баллов	

В) Заместитель директора по АХР

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов за критерий	Примечание
1.	Своевременное и оперативное устранение технических неполадок в учреждении	10 баллов	1-5 баллов– 500Р. 6-10 баллов –1000 Р 11-20 баллов –1250 Р 21-25 баллов- 2000 Р.
2.	Подготовка учреждения к новому учебному году (паспорт безопасности, акты)	10 баллов	
3.	Бесперебойное функционирование всех систем учреждения	1-5 баллов	

Г) Заместитель директора по УВР

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов за критерий	Примечание
1.	Отсутствие сбоев в расписании	10 баллов	5 -10 баллов –1500 руб. 11-20 баллов –2000 руб. 20-30 баллов – 3000 руб. 31-40 баллов – 4000 руб. 41 балл и выше –5000 руб.
2.	Качественное и эффективное замещение директора	20 баллов	
3.	Участие в семинарах, конференциях, конкурсах, подготовка педагогов к ним	За каждое участие 10 баллов	
4.	Работа по заполнению статистических отчетов	За каждое участие 10 баллов	

Д) Каждый педагогический работник может быть премирован по итогам награждения, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Критерий	Сумма премирования
1.	Благодарственное письмо Администрации Миллеровского района; МУ Управления образования Миллеровского района	2000 руб.
2.	Почётная грамота Министерства образования Ростовской области	3000 руб.
3.	Почетная грамота Министерства Образования и Науки РФ; нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации»	4 000 руб.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются **иные выплаты стимулирующего характера:**

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Заместители руководителя учреждения; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: - при наличии ученой степени доктора наук; - при наличии ученой степени кандидата наук.	25 15

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Заместители руководителя учреждения; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: - при наличии почетного звания «народный»; - при наличии почетного звания «заслуженный»; - при наличии ведомственной награды.	25 15 10

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, установлен Министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Миллеровского района молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.2. Установление должностных окладов заместителям руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения

устанавливается трудовым договором в размерах должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя приведены в таблице № 9.

Таблица № 9

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
руководителей учреждений**

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	27 774
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	25 110
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	22 827

Примечание к таблице № 9.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается Управлением образования.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются:

- заместителю по учебно-воспитательной работе на 10 процентов ниже от должностного оклада руководителя учреждения;

- заместителю руководителя по административно-хозяйственной части на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.3.1. Порядок выплат компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

5.4. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.4.1. Порядок выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты выплачиваются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера, могут устанавливаться заместителям руководителя учреждения за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплаты осуществляются на основании положения и приказа руководителя учреждения.

5.5. Заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда заместителей руководителя за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться заместителями руководителя определяется руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ заместителям руководителя устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации

от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 10.

Таблица № 10

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению Управления образования руководителю учреждения, на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения, руководителем учреждения может устанавливаться предельное соотношение заработной платы не более 5,5 – для заместителей руководителя.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт руководитель учреждения.

**6. Особенности условий
оплаты труда педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, на начало учебного года или в текущем

учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники учреждения дополнительного образования, включая руководителя и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

6.7. При замещении должностей педагогов дополнительного образования работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как работы не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности педагогов, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются

срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

- педагогов за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких).

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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.

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

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБУ ДО ДДиЮ, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

- для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 1 к настоящему Положению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения – Управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

- работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- руководитель учреждения (директор, заведующий, начальник);
- заместитель руководителя учреждения по учебно-воспитательной работе;
- заместитель руководителя учреждения по административно - хозяйственной работе;
- секретарь-машинистка.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников государственного учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.