

Муниципальное учреждение дополнительного образования
Центр дополнительного образования детей «Вдохновение»
(МУ ДО «ЦДОД «Вдохновение»
«Вдохновение» челядьлы содтӧд тӧдӧмлун сетан шӧрин»
содтӧд тӧдӧмлун сетан муниципальной учреждение

ПРИНЯТО
Решением собрания работников
МУ ДО «ЦДОД «Вдохновение»
Протокол № 2
«31» августа 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального учреждения дополнительного
образования
«Центр дополнительного образования детей
«Вдохновение»

(Положение вступает в действие с 01.09.2023 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального учреждения дополнительного образования

г. Сыктывкар

«Центр дополнительного образования детей

«Вдохновение»

1

I. Общие положения.

1

Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Вдохновение» (МУ ДО «ЦДОД «Вдохновение») (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя, которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования Администрации МО ГО «Сыктывкар» (далее по тексту – Постановление об оплате труда);
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17.08.2018 г. № 8/2114 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17 января 2019 г. № 1/112 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 02 октября 2019 г. № 10/2977 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24 декабря 2019 г. № 12/3837 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 14 мая 2021 г. № 5/1332 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21 декабря 2021 г. № 12/4194 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 14 января 2022 г. № 1/65 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 июля 2022 г. № 7/2254 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639»
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда, в том числе ведомственными нормативными правовыми актами

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Вдохновение» (далее по тексту – Центр) за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Центра, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Центра;
- условия выплаты материальной помощи;

- и другое.

1.3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, г. Сыктывкара, Положение подлежит изменению.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника муниципальной образовательной организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Реализация гарантий по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, установленных настоящим пунктом, осуществляются за счёт фонда оплаты труда соответствующей организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.9. Положение распространяется на всех работников Центра, независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра.

2. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Центра.

2.1. Плановый фонд оплаты труда Центра включает:

- фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом № 5 настоящего положения;

- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом № 7 настоящего положения;

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом № 8 настоящего положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. При формировании фонда стимулирующих выплат Центра объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Центре определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным

окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделами №№ 5,7 настоящего положения.

2.3. Фонд оплаты труда Центра, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Центра.

Выплаты стимулирующего характера работникам Центра, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе № 8 настоящего положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Центра может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте Центра.

3. Основные условия оплаты труда работников Центра

Размеры должностных окладов, окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Центра устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Центра, и определяются в соответствии Постановлением об оплате труда;

- Размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Центра устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Центра, Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 июня 2018 г. № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17 августа 2018 г. № 8/2114 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639», Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17 января 2019 г. № 1/112 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639», Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 02 октября 2019 г. № 10/2977 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639», Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24 декабря 2019 г. № 12/3837 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639», Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 14 мая 2021 г. № 5/1332 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639», Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21 декабря 2021 г. № 12/4194 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639», Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 14 января 2022 г. № 1/65 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639», Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 июля 2022 г. № 7/2254 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639».

Штатное расписание и тарификационный список Центра утверждаются директором, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников Центра. В случае производственной необходимости внутренним приказом по Центру возможны замены штатных должностей на другие, фонд оплаты которых не может превышать заменяемые должности.

3.1. Повышение должностных окладов работникам Центра устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования г. Сыктывкара, утвержденным в разделе № 5 положения об оплате труда.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3.2. Работникам Центра начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50 %, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

3.3. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Центре.

3.4. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

3.5. Письменной формой извещения работника обо всех начислениях и удержаниях, причитающихся ему за соответствующий период, является расчетный листок. Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать расчетные листки. При выплате аванса, при уходе работника в отпуск отдельный расчетный листок не выдается. Форма расчетного листка утверждается Учетной политикой учреждения. Подготовку расчетных листков и их распечатку осуществляет работник МУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования». Первый экземпляр расчетного листка работник МУ «ЦБ УО» передает лично директору Центра, второй хранится в бухгалтерии, в карточке работника Центра. Директор Центра приказом назначает ответственных за выдачу расчетных листков работникам. Работники, которые будут являться ответственными за выдачу персональных данных о заработной плате работников, несут личную ответственность за сохранность персональных данных, которые стали известны им в период исполнения своих обязанностей. Получение расчетного листка у ответственных лиц осуществляется работником под личную роспись в журнале учета выдачи расчетных листков. В случае неполучения в установленный срок Работником расчетного листка по уважительной причине, расчетный листок выдается при следующем истребовании его Работником. После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

4. Порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководящим и другим работникам Центра

4.1. Должностные оклады руководящих работников Центра устанавливаются в зависимости от численности учащихся:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся		
		До 1000	От 1001 до 2000	От 2001 и более
1	2	3	4	5
1.	Руководитель (директор,	22196	22944	23878

	начальник, заведующий)			
2	Заместитель директора	18868	19502	20294

4.2. Должностные оклады работников Центра устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
Методист	11035
Педагог дополнительного образования	10795
Концертмейстер	10795
Социальный педагог	10795
Делопроизводитель	8655
Уборщик служебных помещений	8490
Заведующий хозяйством	9085
Техник	9335
Костюмер	8655
Гардеробщик	8490

4.4. Директору Центра условия оплаты труда определяются «Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений» и устанавливаются приказом начальника Управления образования.

4.5. На педагогическую работу в Центр принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4.6. Директор Центра обеспечивает проверку документов об образовании педагогов и других работников. Устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на педагогов и работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Центре помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом директора Центра и согласованные начальником управления образования АМО ГО «Сыктывкар».

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Центра.

5. Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Центра.

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 20 40

Примечание:

1. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Центре.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Центра включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательной организации соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов должен быть установлен Правилами внутреннего распорядка в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7. Выплаты компенсационного характера работникам Центра

7.1. Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам Центра;
- 4) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2. Работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

7.2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Центра в размере не менее 35% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (установлено «Коллективным договором МУ ДО «ЦДОД «Вдохновение»»).

7.2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	до 10 %
2.	Педагогическим работникам за заведование теплицей, учебно – опытным участком (За заведование учебно – опытным участком на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10 %
3.	За руководство методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15 %
4.	Педагогическим работникам за заведование музеем, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности	до 20 %

7.2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

7.2.4. Доплата за возмещение расходов, связанные с дистанционной работой работника. Размер возмещаемых расходов устанавливается в твердой денежной сумме - 300,00 руб. в месяц, которая рассчитывается пропорционально времени дистанционной работы и выплачивается работнику путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника в сроки выплаты заработной платы.

7.2.5. Другие доплаты работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. Доплаты работникам Центра, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

7.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию (далее – учебное заведение), на работу в Центр, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Центр городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

7.4.1. Доплаты молодым специалистам, прибывшим на работу в Центр в год окончания учебного заведения, устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового

договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7.4.2 и 7.4.3 настоящего приложения.

7.4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Центр, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 7.4.3. настоящего приложения.

7.4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Центр в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

7.4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Центре (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Центре в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

7.4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 7.4.1, 7.4.2, 7.4.3, 7.4.4 настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 30 летнего возраста.

7.5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам пропорционально занимаемой ставке или учебной нагрузке работников Центра.

7.7. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда

8. Выплаты стимулирующего характера.

8.1. Работникам Центра могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы работникам Центра устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах (ПДО от оклада, другим работникам от оклада пропорционально занимаемой ставке)
8.2.1.	Директор	до 200
8.2.2.	Другие работники	до 150

8.3. Основания для установления работникам надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	За работу образовательной и хозяйственной деятельности (обслуживание официального сайта Центра, сайта ГМУ, сайта «Закупки», сайта по электронному образованию, программного обеспечения ПК «АРИСМО РК», сайт ПФДО, за курирование вопросов по охране труда, антитеррору, ГО и ЧС, персональных данных и т.п.).	до 70 включительно от ставки
2.	За активную работу по реализации социокультурных связей Центра, за высокое качество проведения массовых мероприятий, за участие в выездных концертах и мероприятиях.	до 50 включительно от ставки
3.	За хорошую организацию детского досуга в период каникул.	до 20 включительно от ставки
4.	За активную профилактическую работу по снижению безнадзорности, преступности и правонарушений.	до 30 включительно от ставки
5.	За проведение открытых мероприятий и занятий для работников Центра, школы, города, республики, а также для родителей учащихся.	до 30 включительно от ставки
6.	За подготовку учащихся для участия в конкурсах, фестивалях и пр. городского, республиканского и российского уровня.	до 50 включительно от ставки
7.	За подготовку к конкурсу и участие в городских, республиканских, российских конкурсах педагогического мастерства.	до 50 включительно от ставки
8.	За выполнение ремонтных работ при подготовке Центра к началу учебного года (если данные обязанности не предусмотрены должностной инструкцией).	до 30 включительно от ставки
9.	По итогам показателей эффективности деятельности работников.	до 150 включительно от ставки
10.	Работникам за исполнение обязанностей руководителя Организации	до 50

8.4. Работникам Центра в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Руководителям и работникам, за наличие ведомственных наград («Почётный работник общего образования РФ», Почётная грамота Министерства образования РФ, «Отличник физической культуры и спорта», Почётная грамота Министерства образования РК) (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5 %
2.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России» (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5 %
3.	Педагогическим работникам, ставшим победителями конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям»: - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	50% (**) 70% (**) 100% (**)
4.	Работникам за прохождение независимой оценки квалификации (***)	10

(*) При наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

(**) Надбавка устанавливается на срок 12 месяцев с момента получения диплома победителя конкурса соответствующего уровня на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки ее размер определяется по наивысшему результату. Срок назначения надбавки в этом случае начинает исчисляться с момента получения диплома победителя конкурса более высокого уровня.

(***) Надбавка за прохождение независимой оценки квалификации устанавливается работникам с даты подачи соответствующего заявления, но не ранее даты получения соответствующего свидетельства, не период до окончания срока действия предыдущего свидетельства при условии прохождения независимой оценки квалификации по занимаемой должности

8.5. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в Центре на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 7.4 раздела № 7 настоящего Положения.

8.5.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от занимаемой должности;

2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;

3) период работы на государственной и муниципальной службе;

4) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в Центр не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

8.5.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.5.3. Работникам Центра, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8.5.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

8.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству. Премияльные выплаты устанавливаются на следующих основаниях:

п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу, окладу (окладу, ставке
-----	--------------------	---

		заработной платы, тарифной ставке) / руб.
1.	Педагогам дополнительного образования за профилактическую работу по снижению безнадзорности, преступности и правонарушений. За работу с учащимися, состоящими на учете внутришкольном и ОПДН, из семей находящихся в социально опасном положении, детьми – инвалидами, сиротами, с детьми из неблагополучных семей.	0 - 50 % включительно от ставки
2.	За выполнение многопрофильных работ (подготовка, пошив костюмов, подготовка творческих работ к выставке и оформление выставки, разработка сценариев, организация концертов, творческих отчетов, работа с архивом, работа с выходом за пределы учреждения и т.д.)	0 - 100 % включительно от ставки
3.	Индивидуальная работа с одарёнными детьми, с предоставлением результатов участия в творческих отчетах, концертах, выставках. За разработку и реализацию индивидуальных траекторий для одаренных и талантливых детей.	0 - 60 % включительно от ставки
4.	Проведение мастер - классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, внутриучрежденческих конкурсах, наличие опубликованных работ. Публичные выступления и представления Центра на различном уровне (родительские собрания, конференции, методические семинары). Постоянное профессиональное развитие.	0 - 80% включительно от ставки
5.	Оформительская работа: оформление кабинета, сцены или помещения для проведения мероприятий; изготовление декораций; написание объявлений, вывесок; оформление образовательного учреждения Занятость учащихся в оформлении кабинетов, музея, выставок и т.д.	0 - 50 % включительно от ставки
6.	За ремонтные работы, выполнение работ связанных с принятием мер по предупреждению или ликвидацией аварий, за подготовку Центра к новому учебному году	0 - 100% включительно от ставки
7.	Выполнение работ по приказу директора, дополнительный объем работ (переработка), дежурство в праздничные дни, выполнение поручений директора не входящих в круг основных обязанностей	0 - 50% включительно от ставки
8.	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; Проведение генеральных уборок (вне кабинетов)	0 - 80 % включительно от ставки
9.	Организация и проведение воспитательных мероприятий, досуговых мероприятий, экскурсий, походов, выходов с учащимися. Проведение оздоровительной и спортивной деятельности	0 - 50% включительно от ставки
10.	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей), собраний, профилактических, отчетных мероприятий, привлечение родителей к жизни Центра. Привлечение родителей к	0 - 50 % включительно от ставки

	активной жизни детей, учебной группы, центра путем организации мероприятий. Стимулирование в принятии активного участия учащихся в олимпиадах, соревнованиях, конференциях и позитивные результаты данных мероприятий	
11.	Участие и результативность участия учащихся в конкурсах, олимпиадах, выставках, фестивалях	0 - 80% включительно от ставки
12.	Дополнительная работа с документами в отчетный период или период контрольных мероприятий	0 - 100% включительно от ставки
13.	Распространение опыта работы. Внедрение инновационных технологий в образовательную деятельность. За разработку УМК к программам	0 - 50% включительно от ставки
14.	За разработку и внедрение экспериментальных программ, проектов в области содержания и технологии обучения и воспитания (авторские программы, программы объединений и т.д.) с обязательной защитой на методическом совете	0 - 50% включительно от ставки
15.	За освоение специализированных компьютерных программ в контексте развития техносферы. Разработка дополнительной общеобразовательной программы – дополнительной общеразвивающей программы по техническому творчеству.	0 - 50% включительно от ставки
16.	За подготовку участников, творческих коллективов, команд, ставших лауреатами и дипломантами конкурсов, соревнований	0 - 50% включительно от ставки
17.	За организацию и проведение мероприятий по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности	0 - 50% включительно от ставки
18.	Осуществление контроля достижений учащихся. Оформление результатов по итогам промежуточной и итоговой аттестации (фотоотчет). Презентация программ.	0 - 50% включительно от ставки
19.	За организацию физкультурно - оздоровительной и спортивной работы, за участие в сдаче норм ГТО Получил золотой значок ГТО – 100 % Получил серебряный значок ГТО - 80 % Получил бронзовый значок ГТО – 60 % Участвовал в сдаче норм ГТО – 40 %	0 - 100 % включительно от ставки
20.	Премия главы администрации МО ГО «Сыктывкар» «За вклад в развитие образования».	до 25 000 руб.
21.	По итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 мес., год)	0 - 100 % включительно от оклада

9. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

9.1. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Центра, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Центре создается постоянно действующий совещательный орган: комиссия по распределению выплат стимулирующего характера

(премии), состоящая из представителей педагогических работников Центра, представительного органа работников (при наличии).

9.2. Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества работы работников Учреждения на основании представленных материалов (показателей эффективности деятельности работников, служебных записок, приказов и др.) в отношении себя лично и в отношении подчиненных работников. Комиссия принимает решения о соответствии деятельности работника Учреждения к установлению размера стимулирующей выплаты (премии) или не назначении выплат стимулирующего характера (премии). Решение Комиссии оформляется протоколом и носит конфиденциальный характер. Члены комиссии обязаны соблюдать ее сохранность и могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности за разглашение решения Комиссии. Протокол заседания комиссии подписывается председателем комиссии, заместителем председателя комиссии, секретарем комиссии. Срок хранения протоколов составляет 5 лет.

9.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Центра устанавливаются приказом директора Центра.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

9.4. Выплаты стимулирующего характера директору Центра устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Центра и ее директора в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Центра и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директору Центра определяются Управлениями. Премииальные выплаты по итогам выполнения показателей, предусмотренных подпунктами 4-5 пункта 9.5 настоящего положения устанавливаются соответствующим распоряжением администрации МО ГО «Сыктывкар».

В целях исключения личной заинтересованности и предотвращения конфликта интересов лицу, исполняющему обязанности руководителя Организации (в период отсутствия руководителя), выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказами Управления по занимаемой должности (занимаемым должностям), за исключением выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных руководителем Организации и действующих в период исполнения обязанностей. Установление выплат стимулирующего и компенсационного характера лицу, исполняющему обязанности руководителя Организации, осуществляются на основании соответствующего ходатайства на имя начальника Управления.

9.5. Директору Центра премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

- 1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;
- 2) выполнение особо важных поручений Управлений и администрации МО ГО «Сыктывкар» до 20%;
- 3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов.
- 4) результативную работу по исполнению мероприятий, предусмотренных ежегодными муниципальными нормативными правовыми актами администрации МО ГО «Сыктывкар» о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, и работу в зимних условиях;
- 5) календарный год с учетом достигнутых результатов деятельности Организации.

Выплата премии каждому руководителю Организации производится по итогам выполнения вышеназванных показателей с учетом предельных значений по каждому

показателю к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

9.6. Доплаты стимулирующего характера осуществляются при наличии финансовых средств.

9.7. Все педагоги поощряются на общих равных условиях, в том числе директор Центра, исполняющий обязанности педагога дополнительного образования.

9.8. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20 % от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

10. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам Центра

10.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных организаций определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогов за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагога дополнительного образования;

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

10.2. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы производится в соответствии с трудовым законодательством.

10.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, 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 с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

10.3. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

12. Порядок регулирования заработной платы директора

12.1. Должностной оклад директора Центра устанавливается трудовым договором с руководителем Центра, заключаемым Управлениями, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в разделе № 5 настоящего Положения.

12.2. Директору Центра устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Центра и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Центра (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Центра) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Центра в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников Центра (чел.)	Коэффициент кратности
		для руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0

12.3.. По результатам выполнения показателей эффективности работы Центра предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено на 1,0 - для директора Центра при осуществлении образовательной деятельности в двух и более зданиях.

12.4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры для директора, заместителя директора Центра.

12.5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Центра, а также для директора. Организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады, (ставки заработной платы) с учетом

установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Центра.

12.6. Выплаты стимулирующего характера директору Центра устанавливаются приказами Управления образования МАО ГО «Сыктывкар» в соответствии с утвержденными ими положениями, определяющими выплаты стимулирующего характера директору Центра, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1. настоящего раздела.

12.7. Управление образования МАО ГО «Сыктывкар» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Центра к среднемесячной заработной плате работников Центра, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1. настоящего раздела.

12.8. Директор Центра осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для работников Центра, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1. настоящего раздела.

13. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.