

Приложение 2
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель ПК

_____ Дмитриева Т.М.

Утверждено
приказом МБОУ ДО «ЦДЮТ»
от 08.04.2019 № 73

_____ Т.Н.Кирияк

Татьяна
Николаевна
Кирияк

Подписан: Татьяна Николаевна Кирияк
DN: cn=RU, ou=Директор, o="МБОУ ДО ""
ЦДЮТ"" Симферопольский район Республика
Крым", cn=Татьяна Николаевна Кирияк,
E=cdy12007@gmail.com
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021-03-26 09:44:50
Foxit Reader Версия: 9.7.0

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования «Центр
детского и юношеского творчества» Симферопольского района
Республики Крым

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» Симферопольского района Республики Крым (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» Симферопольского района Республики Крым.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» Симферопольского района Республики Крым (далее – МБОУ ДО «ЦДЮТ») включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением.

1.3. В Положении используются следующие 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, предусмотренных Положением;
- базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников МБОУ ДО «ЦДЮТ»;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа учреждения и его структурных подразделений;
- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;
- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;
- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровням управления;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам МБОУ ДО «ЦДЮТ», занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников МБОУ ДО «ЦДЮТ» к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;
- социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам МБОУ ДО «ЦДЮТ» социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний;
- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных Положением.

1.4. Заработная плата работников МБОУ ДО «ЦДЮТ» состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель МБОУ ДО «ЦДЮТ» осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район Республики Крым (далее - бюджет района), в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Формирование годового фонда оплаты труда производится с учетом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом

Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях реализации государственной социальной политики».

1.7. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников МБОУ ДО «ЦДЮТ» подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке МБОУ ДО «ЦДЮТ» из бюджета района, в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.9. Руководитель МБОУ ДО «ЦДЮТ» самостоятельно формирует штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя должности всех работников данного учреждения.

Основным документом для определения оплаты труда педагогических работников является тарификационный список. Размеры должностных окладов, выплата компенсационного и стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ», в пределах фонда оплаты труда МБОУ ДО «ЦДЮТ».

1.10. Оплата труда работников в МБОУ ДО «ЦДЮТ» устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, и других работников, занятых в МБОУ ДО «ЦДЮТ», осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений МБОУ ДО «ЦДЮТ» определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Должностной оклад руководителя, его заместителя и руководителей структурных подразделений учреждения на 1 ставку рассчитывается по формуле:

$Д_о = Б_е * К_уо * (1 + К_с + К_кв + К_м + К_уу)$, где:

$Б_е$ – базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

$К_уо$ – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);

$К_с$ – сумма всех коэффициентов специфики работы (определяется в соответствии с таблицей 2 Положения);

$К_кв$ – сумма коэффициентов квалификации (за ученое звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяются в соответствии с таблицами 3 - 4 Положения);

$К_м$ – коэффициент масштаба управления (определяется в соответствии с таблицей 5 Положения);

$К_уу$ – коэффициент уровня управления (определяется в соответствии с таблицей 8 Положения).

2.2. Должностной оклад специалиста МБОУ ДО «ЦДЮТ» определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, ежемесячной доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (без коэффициента за квалификационную категорию), увеличенной на единицу.

Должностной оклад специалиста на 1 ставку рассчитывается по формуле:

$Д_о = Б_е * К_уо * (1 + К_с + К_кв) + Н_у$, где:

$Б_е$ - базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

$К_уо$ – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);

$К_с$ – сумма всех коэффициентов специфики работы (определяется в соответствии с таблицей 2 Положения);

$К_кв$ – сумма коэффициентов квалификации (за ученое звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяются в соответствии с таблицами 3- 4 Положения).

2.3. Должностной оклад служащего МБОУ ДО «ЦДЮТ» определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Должностной оклад служащего на 1 ставку рассчитывается по формуле:

$Д_о = Б_е * К_уо * (К_с + 1)$, где:

$Б_е$ - базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

$К_уо$ – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);

$К_с$ – сумма всех коэффициентов специфики работы.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам МБОУ ДО «ЦДЮТ» в размере 10 % от базовой единицы за ученую степень доктора наук, 5 % от базовой единицы

за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ» согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.4.1. Молодым специалистам из числа педагогических работников установить ежемесячную доплату в размере 5 700 руб. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Ежемесячная доплата выплачивается педагогическим работникам МБОУ ДО «ЦДЮТ» в возрасте до 35 лет, закончившим образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получившим документы государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступившим на работу по педагогической должности по трудовому договору в МБОУ Симферопольского района не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования. Ежемесячная доплата выплачивается в течение первых трех лет работы (со дня назначения на должность) в муниципальном образовательном учреждении Симферопольского района. Основанием для ежемесячной доплаты является приказ (распоряжение) руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ».

2.5. Размер коэффициента уровня образования.

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации	1,80
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.6. Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Учреждение дополнительного образования	
1.1. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью педагогических работников в: - специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва; - школах высшего спортивного мастерства	0,15
1.2. Педагогическим работникам за работу в учреждении дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.3. Педагогическим работникам за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности в учреждениях дополнительного образования (коэффициент	0,20
1.4. Руководителю МБОУ ДО «ЦДЮТ» (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
1.5. Заместителям руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ» и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
1.6. Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
1.7. Служащим и прочим специалистам (кроме педагогических работников, реализующих общеразвивающую и предпрофессиональную направленность в учреждениях дополнительного образования) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
1.8. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
1.9. Педагогическим работникам за выполнение функций по работе с семьями обучающихся (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.10. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,2

1.7. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за ученое звание (таблица 3);
- коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (таблица 4).

Таблица 3

Размер коэффициента за ученое звание

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за ученое звание**	
	1	3
Ученое звание:		
Профессор	-	0,35
Доцент	-	0,20

** Коэффициент устанавливается при условии соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности.

2.7.1. Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается руководителям, служащим и специалистам образовательных учреждений.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым <***>
Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
высшие звания	0,50
ордена, медали, знаки отличия	0,40
почетные звания:	
"Народный..."	0,40
"Заслуженный..."	0,30
почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05
Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе:	
ордена, медали, знаки отличия	0,30
почетные звания:	
"Народный..."	0,25
"Заслуженный..."	0,20
почетные грамоты, благодарности	0,05
Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные спортивные звания, спортивные звания, почетные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым в том числе:	
медали	0,25
нагрудный знак "Почетный работник..."	0,20
Почетные спортивные звания:	

"Заслуженный мастер спорта..."	0,20
"Заслуженный тренер..."	0,20
Спортивные звания:	
"Мастер спорта международного класса..."	0,15
"Мастер спорта..."	0,10
"Гроссмейстер..."	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

<*> Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым. Коэффициент за ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (высшие звания, знаки особого отличия, ордена, медали, знаки отличия), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, спортивные звания, почетные грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере..

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда, в соответствии с приказом управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления образовательных учреждениях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

Группа по оплате труда руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ» определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном приказом управления образования администрации Симферопольского района, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения (таблица 6).

При наличии других показателей, не предусмотренных в установленном порядке определения объемных показателей, но значительно увеличивающих объём и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации Симферопольского района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) МБОУ ДО «ЦДЮТ» определяется:

- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются один раз.

Участники спортивных и других массовых мероприятий (для ДЮСШ) учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество мероприятий и деление суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 чел., 3 однодневных по 200 чел., 10 двухдневных по 50 чел., 3 однодневных по 200 чел., 2 четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$((800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)) = 25,7.$$

Отнесение МБОУ ДО «ЦДЮТ» к одной из 4 групп по оплате труда осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности МБОУ ДО «ЦДЮТ», характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся, сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления МБОУ ДО «ЦДЮТ» и порядок отнесения его к группам по оплате труда образовательных учреждений, утверждаются приказом управления образования Симферопольского района.

Учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности.

Объём деятельности МБОУ ДО «ЦДЮТ» при определении группы по оплате труда оценивается в баллах по следующим показателям

Таблица 6

/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	2	3	4
1	Количество обучающихся в МБОУ ДО «ЦДЮТ»	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
		за каждого работающего дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	
3	Наличие в МБОУ ДО «ЦДЮТ» общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося	1
	ИТОГО		

Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии со следующей таблицей.

Таблица 7

п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
	учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Распределение должностей по уровням управления:

уровень 1 – руководитель учреждения, уровень 2 – заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты, уровень 3 – иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений).

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 8.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 8

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в МБОУ ДО «ЦДЮТ»
Уровень 1 (руководитель учреждения)	1,00
Уровень 2 (заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты)	0,80
Уровень 3 (иные должности руководителей: начальники отделов, руководители структурных подразделений)	0,30

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательного учреждения (таблица 9).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих МБОУ ДО «ЦДЮТ»

Таблица 9

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6563	7344	7470	7608	7745	7894	8123	8157

3.2. Профессии рабочих МБОУ ДО «ЦДЮТ» тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом V настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за

выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом VI настоящего Положения.

3.5. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

IV. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ ДО «ЦДЮТ» применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководитель МБОУ ДО «ЦДЮТ» в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях, указаны в таблице 10.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в МБОУ ДО «ЦДЮТ»

Таблица 10

Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов

конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

V. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

Оплата труда работников МБОУ ДО «ЦДЮТ», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель МБОУ ДО «ЦДЮТ» обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

5.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры выплат за работу в особых условиях указаны в таблице 11.

Размеры выплат за работу в особых условиях

Таблица 11

Вид работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
- с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
- за работу в ночное время	0,40
- за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00.

VI. Стимулирующие выплаты

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат.

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления

выплаты закрепляется локальным нормативным актом МБОУ ДО «ЦДЮТ» (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора МБОУ ДО «ЦДЮТ» по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора МБОУ ДО «ЦДЮТ» по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе, сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора МБОУ ДО «ЦДЮТ» по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора МБОУ ДО «ЦДЮТ» по согласованию с представительным органом работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами МБОУ ДО «ЦДЮТ».

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов МБОУ ДО «ЦДЮТ» (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности МБОУ ДО «ЦДЮТ».

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МБОУ ДО «ЦДЮТ».

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
 - руководителю МБОУ ДО «ЦДЮТ» (по педагогической деятельности).
- Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 12.

Размер надбавки за квалификационную категорию

Таблица 12

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
ведущий	0,20

старший	0,15
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- за выслугу лет;
- за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 25 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 40 %.

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

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждениях, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании МБОУ ДО «ЦДЮТ», о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 5 %;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 15 %;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 25 %.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще

оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ»);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие и выполнение важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении

работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом МБОУ ДО «ЦДЮТ».

VII. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам МБОУ ДО «ЦДЮТ» один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольского района, в том числе за счет средств субвенции из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем МБОУ ДО «ЦДЮТ» и оформляется приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом МБОУ ДО «ЦДЮТ».

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до - двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

Работникам МБОУ ДО «ЦДЮТ», находящимся в трудной жизненной ситуации, может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, на оплату труда. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

VIII. Условия оплаты труда руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ», его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю МБОУ ДО «ЦДЮТ» устанавливаются приказом управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствии с настоящим Положением.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ», устанавливаются приказами руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ» в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. Конкретный предельный размер соотношения между среднемесячной заработной платой руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ», его заместителей и среднемесячной заработной платой работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается управлением образования администрации Симферопольского района Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя в кратности от 1 до 4.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ» устанавливаются в размере 5-10 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ ДО «ЦДЮТ».

