

Согласовано:
Председатель ПК МО ДО «СЮТ»


Наумова Е.Ю.

Профсоюзная
организация

МО ДО «СЮТ» г.о. Прохладный КБР

ИНН 0716000812

КБР

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

07.16.000812

Утверждаю:

и. о. директора МО ДО «СЮТ» г.о.

Прохладный КБР  Карпова Ю.И.

Приказ № 31-ОД

от «30» мая 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципальной организации дополнительного образования «Станция юных техников» городского округа Прохладный КБР

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МО ДО «СЮТ» г.о. Прохладный КБР (далее Положение) разработано на основании:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 N 273 "Об образовании";
- Постановление Правительства КБР от 05 сентября 2013 г. № 247 – ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино – Балкарской Республики»;
- рекомендаций, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, и мнений соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- Постановление местной администрации городского округа Прохладный КБР от 09.10.2015 г. №1605 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Прохладный КБР»

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МО ДО «СЮТ» г.о. Прохладный КБР (далее - Организация).

Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя Организации;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

1.3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. За первую половину месяца 30 числа текущего месяца, за вторую половину отработанного месяца 15 числа следующего за отчетным месяцем.

1.4. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем Организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Учредитель может устанавливать руководителю Организации выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей результатов деятельности Организации.

1.6 Фонд оплаты труда работников муниципальной бюджетной образовательной организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Организации из средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

1.8. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда Организации

2.1. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится в рамках объёма субсидии, поступающей в установленном порядке Организации из средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР, а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда в организации состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Организации производится на основании штатного расписания учреждения согласно разделу 5 настоящего Положения.

При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

- численность работников, предусмотренная штатным расписанием;
- оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

2.3. Фонд оплаты труда организации (ФОТ_{оо}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} \quad (3)$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш} \quad (4),$$

где:

ш - стимулирующая доля ФОТ_{оо}.

Объем средств на стимулирующую часть Организации, финансируемого за счет средств бюджета городского округа Прохладный КБР не менее 15 процентов средств на оплату труда.

Доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (педагоги дополнительного образования), должна составить не менее 60 процентов в общем фонде стимулирования.

2.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

2.5. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

2.6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя образовательной организации

3.1 Должностной оклад руководителя Организации устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников возглавляемой им Организации один раз в год – в начале календарного года и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемой им Организации.

3.2 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников Организации с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается в кратности от 1 до 3.

3.3 Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.4 Должностные оклады заместителя руководителя Организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.5 В заработной плате работников Организации учитываются все повышающие коэффициенты (за специфику организации, за квалификационную категорию), выплаты стимулирующего характера.

3.6 Заработная плата руководителя Организации, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7 Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются Учредителем в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

3.8 Выплата премии руководителю Организации производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего распоряжения Учредителя.

Решение Учредителя о премировании доводится до руководителя организации в установленном порядке.

3.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

3.10. Руководителю, заместителю руководителя Организации выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

3. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальной организации дополнительного образования «Станция юных техников» городского округа Прохладный КБР по профессиональным квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	к	Минимальный размер оклада, в рублях
-------------------------	--	---	-------------------------------------

1 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, сторож, вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	2930 – 3220
2 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».	3020 – 3320

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,80.

4.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификацион ные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар	3140 – 3450
2 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3230 – 3550
3 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3390 – 3720
4 квалификационн ый уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3670 – 4030

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 1,9.

4.2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общеотраслевым должностям служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	3160 – 3470
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3500 – 3850

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - до 1,80.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник, техник – программист, администратор	3550 – 3900
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолaborаторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	3820 – 4200
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория	4050 – 4450
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4270 – 4690
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	4710 – 5180

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - до 2,0.

4.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8100
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8350
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, мастер производственного обучения, педагог-психолог, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	8580
4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор, педагог-библиотекарь	8830

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,80.

4.4 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального и среднего профессионального образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6705
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6895
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, мастер производственного обучения, педагог-психолог, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	7075
4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор, педагог-библиотекарь	7265

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 2,2.

4.5 Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9080
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	9355

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,8.

4.6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.7. Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

5. Порядок утверждения штатного расписания муниципальной организации дополнительного образования «Станция юных техников»

5.1. Штатное расписание Организации утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем.

5.2. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным

группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.

5.4. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением.

6. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

6.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работникам Организации может быть установлены повышающие коэффициенты к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Организации в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

6.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- 1,20 - за высшую квалификационную категорию;
- 1,10 - за первую квалификационную категорию;
- 1,05 - за вторую квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

6.5. Работникам организации (в том числе руководителю) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

1,2 - за ученую степень «доктор наук»;

1,1 - за ученую степень «кандидат наук».

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

6.6. Ставки педагогических и других работников повышаются за специфику работы в образовательном учреждении, которые устанавливаются в следующих размерах:

0,15 - 0,20 - за работу в специальных (коррекционных) отделениях, группах для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

0,20 - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

6.7. Молодым специалистам (педагогическим работникам), в целях привлечения в сферу образования талантливой и профессиональной молодежи, повышения престижа и социальной значимости профессии педагога, стимулирования работников к качественному результату труда, при наличии финансовых средств может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу:

I год работы – до 0,4

II год работы – до 0,3

III год работы – до 0,2

6.8. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы может устанавливаться педагогическим работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,20;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - до 0,25;

при выслуге лет свыше 25 лет - до 0,30.

6.9. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам Организации устанавливаются к окладам (или к новым окладам) выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.2. Работникам Организации устанавливаются надбавки к окладам за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей:

- доплата за заведование учебными кабинетами - в размере до 15%;
- за оформление протоколов заседаний педсоветов, методсоветов, совещаний при директоре – до 15%;
- за оформление интерьера МО ДО «СЮТ» - до 20%;
- за оформление листков временной нетрудоспособности – до 20%;
- за исполнение обязанностей инспектора по охране труда и технике безопасности – до 30%;
- за ведение табеля учёта рабочего времени – до 25%;
- за исполнение обязанностей председателя ПК – до 20%;

- за работу с электрооборудованием – до 30%;
- за работу с личными делами, архивом – до 20%;
- За подготовку учреждения в осенние – зимний и весеннее – летний период, подготовка к мероприятиям городского и республиканского уровня – до 30%;
- За организацию и ведение работы НОУ – до 30%;
- За работу в психолого – педагогическом консилиуме – до 15%;
- За работу по благоустройству территории МО ДО «СЮТ» - до 30%;
- За выполнение обязанностей курьера – до 20%;
- За увеличенный объём работы связанный с проведением календарных игр, первенство России, первенство МОН КБР, Спартакиады школьников города и КБР – до 20%;
- За ненормированный рабочий день (директору, заместителю директора, секретарю) – 30%.

7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.4. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

7.5. Работникам Организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты по результатам специальной оценки условий труда

7.6. По решению руководителя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ руководителя с указанием конкретных причин.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

7.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.9. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по критерию эффективности «Востребованность детского объединения (группы)»;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период;

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- интенсивность и высокую результативность труда;
- активное участие в мероприятиях проводимых на муниципальном уровне;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм этики;
- соблюдение норм здорового образа жизни, отсутствие листков временной нетрудоспособности;
- качественное выполнение плана ОУ;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- содержание участка в соответствии с требованиями, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения по устранению технических неполадок;
- интенсивность труда в связи с увеличением работы по основной должности.

8.2. Количество баллов по критерию эффективности «Востребованность детского объединения (группы)» рассчитывается по формуле:

$$\text{Балл} = \frac{гр_1 \times Б_1 + гр_2 \times Б_2 + \dots + гр_i \times Б_i}{гр_1 + гр_2 + \dots + гр_i}$$

где

$гр_i$ – число часов учебной нагрузки, приходящейся на i -е детское объединение (группу) в неделю (месяц)

$Б_i$ – количество баллов, определяемое для показателя эффективности применительно к i -й группе по формуле:

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки ниже $x\%$ от ее максимальной наполняемости – 0

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки выше $x\%$ от ее максимальной наполняемости по формуле:

$$Б_i = \frac{\% \text{укомплектованности} - x\%}{100 - x\%} \times \text{Максимальный балл}$$

Значение максимального балла для показателя должно быть не менее 60-70% от суммы максимальных баллов по всем показателям. Учитывая разную степень участия педагогов в обеспечении востребованности объединений, рассчитывается стимулирование с учетом нагрузки.

8.3. Стимулирующие выплаты (премия) работникам МО ДО «СЮТ» могут устанавливаться по результатам труда с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, год (учебный год). В Организации одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

8.4. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

8.5. Премия – это дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижения высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Организации. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

Премирование производится по категориям работников за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования:

Категория должностей	Основание для применения мер материального стимулирования
Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качеств обучения в сравнении с предыдущим периодом.
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.
	Подготовка и проведение воспитательных мероприятий.
	Применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий.
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих

	технологий.
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и других мероприятиях).
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические беседы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы .)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.
	Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности.
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (_подготовки отчетов, заполнения журналов, ведение личных дел и т.д.).
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися занятий без уважительной причины.
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.
	Образцовой содержание кабинетов (закрепленного помещения).
Заместитель директора по учебно – воспитательной работе	Высокий уровень организации предпрофильной подготовки и профильного обучения.
	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет).
	Снижение (отсутствие) отсева учащихся.
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
Заведующая хозяйством	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях учреждения.
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ и работы с поставщиками услуг.
Делопроизводитель	Своевременное и качественное предоставление отчетности.
	Качественное ведение документации.
	Ведение архива учреждения.
Обслуживающий персонал (уборщики, дворники, рабочие и т.д.)	Качественное проведение генеральных уборок
	Содержание закрепленного участка в соответствии с санитарными требованиями, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	Сложность и напряженность работы.
Работники учреждения	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей.
	Проведение занятий, утренников, спортивных досугов на высоком уровне.
Методист учреждения	Качественная организация методических советов.
	Участие педагогов в методической работе.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора Организации в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премия не ограничена.

8.5.1. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Работник может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия также не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание до его снятия.

8.5.2. Для определения размеров премий в учреждении создается специальная комиссия по премированию из представителей администрации, профсоюзного комитета в составе председателя, четырех членов комиссии и секретаря. Комиссия назначается на учебный год приказом директора Организации. Директор является председателем комиссии и осуществляет руководство ее деятельностью. Заместитель директора и представители профсоюзного комитета являются членами комиссии. Секретарь комиссии ведет делопроизводство и оповещает членов комиссии о дате и времени ее заседания. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

На своих заседаниях комиссия заслушивает предложения членов комиссии об установлении размеров премий работникам учреждения.

При рассмотрении предложений комиссия руководствуется действующим законодательством, Уставом МО ДО «СЮТ», настоящим Положением. Комиссия оценивает выполнение поставленных задач, результативность, интенсивность, условия и качество труда работников, а также другие, имеющие значения факторы.

По результатам рассмотрения предложений членов комиссии принимается решение об установлении размеров премий работникам Организации, решение комиссии оформляется протоколом и является основанием для издания приказа директором МО ДО «СЮТ».

8.6. Работникам Организации (в том числе руководителю, его заместителю), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

8.7. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, не устанавливается или снижается (прекращается) выплата стимулирующего характера до его отмены.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

9.1. Система стимулирующих выплат работникам Организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

9.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами Организации и (или) коллективными договорами.

9.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Норма рабочего времени работников Организации устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) в Организации устанавливается:

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

10.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

10.3. Если в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению 1 к настоящему Положению.

11. Гарантии по оплате труда

11.1. Заработная плата работников МО ДО «СЮТ» на 1 ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

11.2 Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется Учредителем.

Приложение 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципальной организации
дополнительного образования
«Станция юных техников»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ОПЛАТА
ТРУДА КОТОРЫХ РАССЧИТЫВАЕТСЯ ЗА 1 НОРМО-ЧАС**

N п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик помещений (санитарка, санитарка-мойщица)	до 0,2
2.	Уборщик территории	до 0,2

3.	Культурный организатор	до 0,3
4.	Библиотекарь	до 0,3
5.	Экспедитор по перевозке грузов	до 0,25
6.	Машинистка	до 0,3
7.	Аккомпаниатор	до 0,3
8.	Программист	до 0,5
9.	Садовник	до 0,3

Месячная заработная плата работников по данному предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.