|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Б. Жарина | УТВЕРЖДАЮ  Директор МОБУ ДО ЦДТ  \_\_\_\_\_\_ И.А. Привалихина  07.04.2021 г. |

П О Л О Ж Е Н И Е

о системе оплаты труда

работников муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» п. Кавалерово

п. Кавалерово

2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Положение об оплате труда работников МОБУ ДО ЦДТ разработано в соответствии с постановлением администрации Кавалеровского муниципального района от 01.07.2013 № 265 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кавалеровского муниципального района».

**1.2.** Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МОБУ ДОД ЦДТ (далее - учреждение).

**1.3.** Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учёта стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**1.4.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда с увеличением его на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**1.5**. Оплата труда работников учреждения, 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 раздельно по каждой из должностей.

**1.6**. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

**1.7.** Система оплаты труда в учреждении устанавливается данным Положением, трудовым договором, соглашениями.

**1.8.** Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Кавалеровского муниципального района на соответствующий финансовый год и плановый период с учётом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**2.1.** Основные условия оплаты труда.

**2.1.1.** Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

**2.1.2.** Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в учреждении;

- перечня видов стимулирующих выплат в учреждении;

- данного Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально­ трудовых отношений;

- мнения профсоюзного комитета.

**2.1.3.** Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов,

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

**2.2.** Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, 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 (Приложение №1).

**2.3.** Порядок применения повышающих коэффициентов.

**2.3.1.** К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

- повышающий коэффициент за выслугу лет.

**2.3.2.** К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первая категория - 10%

- высшая категория - 15%

**2.3.3.** К окладам работников, установленным по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет - 10%;

- от 5 до 10 лет - 15%;

- от 10 до 15 лет - 20%;

- свыше 15 - 30%.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности; педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

**2.3.4.** В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

Pop = Опкг + Опкг х £ПК, где:

Pop - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

£ПК - сумма повышающих коэффициентов.

**2.3.5**. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

**2.4.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутри должностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении внутри должностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**2.5.** По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

**3.1.** Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Кавалеровского муниципального района устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**3.2.** Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**3.3.** Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по результатам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным (оптимальным или допустимым), указанная выплата не производится.

**3.4.** Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;

- процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они проживали в указанных местностях не менее пяти лет.

**3.5.** Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

**3.6.** Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время и составляет 35 % оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

**3.7.** Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов оплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением №265 от 01.07.2013г. администрации Кавалеровского муниципального района, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии по итогам года и по итогам работы смен летнего лагеря с дневным пребыванием детей «Радуга».

4.2. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работникам.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

**4.3.** Надбавки из стимулирующей части фонда педагогическим работникам устанавливаются согласно Положению о критериях оценки эффективности деятельности педагогов **(Приложение № 2 к коллективному договору МОБУ ДО ЦДТ).**

4.4. Надбавки административно-управленческому персоналу устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы **(Таблица № 1)** при достижении ими следующих значений:

- от 11 до 15 баллов - 20% от стимулирующего фонда;

- от 16 до 20 баллов - 30% от стимулирующего фонда;

- от 21 балла и выше - 40% от стимулирующего фонда.

Таблица № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | | |
| Эффективность образовательной деятельности: наличие победителей, лауреатов на конкурсных мероприятиях различного уровня:   * международные, всероссийские * региональные, краевые * межрайонные, муниципальные | 5  3  1 | ежеквартально |
| Сохранность контингента обучающихся в группах образовательного учреждения в течение учебного года: | от 80% до 90% - 2  от 90% и выше - 3 | ежегодно (май) |
| Охват обучающихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в группах:  - от 15 до 25%  - от 25% до 35%  - от 35% и выше | 1  2  3 | ежеквартально |
| Системная работа с родителями, с обществом инвалидов (за каждый вид) | От 90% выполнения программы -5 | ежегодно |
| Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 2 | ежеквартально |
| Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в частности организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств | 2 | ежеквартально |
| Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов; |  | ежегодно  (сентябрь) |
| * от 10% до 20% от общего числа; * 20% и более | 1  2 |  |
| Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | 10 | ежеквартально |
| Заведующий хозяйством | | |
| Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов Эффективная организация охраны жизни и здоровья | 5 | ежеквартально |
| Высокий уровень исполнительной дисциплины (своевременный анализ, ведение и сдача отчётной документации и т.д.) | 3 | ежеквартально |
| Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово­-хозяйственной деятельности | 3 | ежегодно |
| Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) | 2 | ежеквартально |
| Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | 5 | ежеквартально |
| Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) | 4 | ежегодно |
| **Секретарь** | | |
| Эффективная организация делопроизводства | 5 | ежемесячно |
| Высокий уровень исполнительной дисциплины | 5 |  |
| Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | 5 | ежеквартально |
| Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств компьютерной техники | 5 | ежегодно |

**4.5.** Надбавки обслуживающему персоналу устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений:

- от 1 до 2 баллов - 5% от стимулирующего фонда младшего обслуживающего персонала;

- от 3 до 4 баллов - 10% от стимулирующего фонда младшего обслуживающего персонала;

- от 5 до 7 баллов - 15% от стимулирующего фонда младшего обслуживающего персонала;

- от 8 баллов и выше - 20% от стимулирующего фонда младшего обслуживающего персонала.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, художник, костюмер,**  **рабочий по обслуживанию зданий)** | | | |
| Высокая эффективность обеспечения санитарных условий | 5 |  | ежеквартально |
| Отсутствие жалоб и нареканий по поводу санитарного состояния территории и помещений | 5 |  | ежеквартально |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | 5 |  | ежеквартально |
| Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | 5 |  | ежеквартально |

**4.6.** Стимулирующие доплаты определяются ежемесячно по результатам работы комиссии, на основании анализа работы сотрудников и устанавливаются приказом директора учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| По итогам летней оздоровительной кампании | сентябрь |
| По окончании учебного года | июнь |
| К знаменательным датам:  - День учителя  - Международный женский день  - День Защитника Отечества  - Юбилярам (50, 60) | октябрь  март  февраль  дата рождения |

Порядок и условия выплат стимулирующего характера на педагогов по внешнему совместительству не предусмотрены данным Положением.

Лишение и снижение стимулирующих выплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат могут быть следующие случаи:

* невыполнение должностных обязанностей;
* нарушение правил внутреннего распорядка.

5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

**5.1** Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств местного бюджета по расходам на оплату труда, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности.

**5.2.** Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из штатной численности работников учреждения, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим положением выплат в пределах:

- доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда;

- объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2015 года должна составлять не менее 30%.

**6. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**6.1.** В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

**6.2.** Условия выплаты материальной помощи и её предельные размеры устанавливаются данным Положением.

**6.3.** Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ**

работников муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» по профессиональным квалификационным группам с 01.10.2021 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Размер базового оклада (базового должностного оклада), (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| **1.** | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05. 2008 № 216н |  |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |  |
| 1.1.1. | 2 квалификационный уровень  педагог дополнительного образования  педагог организатор | 11690,00 |
| 1.1.2. | 3 квалификационный уровень  методист  педагог-психолог | 12916,00 |
| **3.** | **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н** |  |
| 3.1. | Профессиональна квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 3.1.1. | 1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь-машинистка) | 4449 |
| 3.2. | Профессиональна квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 3.2.2. | 2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством) | 5233 |
| 3.5.1. | 3 квалификационный уровень ( начальник,заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 13715 |
| 4. | **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н** |  |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня |  |
| 4.1.1. | 1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, кладовщик, кастелянша, уборщик служебных и производственных помещений, сторож, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, кухонный рабочий, грузчик, буфетчица, посудница, заливщик катка) | 3717 |
| 4.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня |  |
| 4.2.1. | 1 квалификационный уровень (повар, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, костюмер, дежурный по залу) | 4449 |

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории 15%;

- при наличии первой квалификационной категории 10%.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

- от 1 до 5 лет - 10 процентов оклада;

- от 5 до 10 лет - 15 процентов оклада;

- от 10 до 15 лет - 20 процентов оклада;

- свыше 15 лет - 30 процентов оклада.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05. 2008 № 216н