



**АДМИНИСТРАЦИЯ РЕПЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«30» октября 2017 г. №343

с. Репьевка

**Об утверждении Положения об
оплате труда работников
организаций дополнительного
образования Репьевского
муниципального района**

В целях исполнения указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, в рамках реализации плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утверждённому распоряжением Правительства Воронежской области от 28.02.2013 г. № 119-р, а также в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Примерным положением об оплате труда в организации дополнительного образования, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 12.08.2014 г. № 887, администрация Репьевского муниципального района Воронежской области **п о с т а н о в л я е т:**

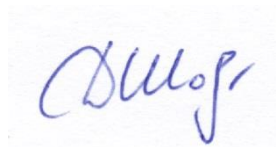
1. Утвердить Положение об оплате труда работников организаций дополнительного образования Репьевского муниципального района (далее – Положение).

2. МКУ ДО «Центр дополнительного образования» (Хренова А.Г.), МКУ ДО «Репьевская школа искусств» (Бондарева Н.И.) при разработке положений об оплате труда работников организаций дополнительного образования руководствоваться данным Положением.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2017 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя отдела по образованию администрации муниципального района Шаповалову Л.В.

И.о. главы администрации
муниципального района



Д.А. Шорстов

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации
Репьевского муниципального
района Воронежской области от
«30» октября 2017 г. №343

Положение об оплате труда работников организаций дополнительного образования Репьевского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников организаций дополнительного образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, Примерным положением об оплате труда в организации дополнительного образования, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 12.08.2014 г. № 887 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников организаций дополнительного образования, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.4. Система оплаты труда работников организаций дополнительного образования формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников муниципальных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

1.6. Положение об оплате труда в организации дополнительного образования устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и Уставом организации дополнительного образования.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

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

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

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление организацией дополнительного образования.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам организации дополнительного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда организации дополнительного образования.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда организации дополнительного образования осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организаций (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда организации дополнительного образования состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{доо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{доо}} \times S \text{ где:}$$

S – стимулирующая доля ФОТ_{доо}.

Установить следующее значение стимулирующей доли ФОТ_{доо}¹:

- на 1 сентября 2018 не менее 30 %.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель организации дополнительного образования, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного персонала (лаборанты, костюмеры, библиотекари и т.д.) и

¹ В случае, если на момент принятия локального акта организацией дополнительного образования доля стимулирующей части фонда оплаты больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) организации дополнительного образования и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ_{увп} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание организации дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 12 % на 1 сентября 2018 года².

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;

² В случае, если на момент принятия локального акта организацией дополнительного образования доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

- организация дополнительного образования, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

- организация дополнительного образования работает в двухсменном или круглосуточном режиме.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть³:

- на 1 сентября 2018 не менее 60 %.

4.4. Оплата труда работников организации дополнительного образования производится на основании трудовых договоров между представителем работодателя и работниками.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников организации дополнительного образования определяется по следующей формуле:

$$Z_n = O_d + K + C + B_{cx}, \text{ где:}$$

Z_n – месячная заработная плата;

O_d – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

B_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$O_d = B \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (Приложение к Положению);

³ В случае, если на момент принятия локального акта организацией дополнительного образования доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (нахождение организации в сельской местности, в размере - 1,25);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Таблица 1

**Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы**

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Всем работникам ⁴ при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев);
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 ⁵	

⁴ Руководителям и их заместителям, данный коэффициент применяется на время действия квалификационных категорий в пределах установленных значений доли фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

⁵ Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

			<p>- в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.</p> <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная организация дополнительного образования является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1,05	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1,10	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1,15	
2.4.	- свыше 15 лет	1,20	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	

3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в организациях дополнительного образования со дня заключения трудового договора.
4.1.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности;	1.25	Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организации
4.2.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1.3	дополнительного образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в организации дополнительного образования в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образования.
5.	Всем работникам:		
5.1.	- за организацию отдыха воспитанников в каникулярное время;	1.25	
5.2.	- за организацию физкультурно-спортивных и культурно-массовых мероприятий	1.25	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в организации дополнительного образования.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$Oд = \frac{Б \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Нчс} \times K, \text{ где:}$$

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б – оклад по ПКГ (Приложение 1 к Положению);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (нахождение организации в сельской местности, в размере - 1,25);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Φ_n - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

В пределах фонда оплаты труда в организациях дополнительного образования педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

К - индивидуальный коэффициент для организации дополнительного образования с учетом месячного ФОТ педагогов, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\text{ФОТ}}{\text{ФОТ}_\phi},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда педагогов, полученный при распределении фонда оплаты труда организации дополнительного образования;

ФОТ_φ – фонд оплаты труда педагогов, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Зп}_р = \text{Од}_р + \text{С}_р + \text{Мп}_р, \text{ где:}$$

Зп_р – заработная плата руководителя;

Од_р – оклад (должностной оклад) руководителя;

С_р – стимулирующие выплаты руководителя;

Мп_о – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в организации дополнительного образования за год, предшествующий расчётному, и надбавок:

- за группу оплаты труда;
- по итогам аттестации руководящих работников;
- за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{др} = CЗn_{оо} \times K_{зот} \times K_{зв} + K_{кв}, \text{ где:}$$

O_{др} - оклад руководителя;

CЗ_{п_{оо}} – средняя заработная плата работников, сложившаяся в организации дополнительного образования за год, предшествующий расчётному;

K_{гот} – коэффициент за группу оплаты труда;

K_{зв} – коэффициент за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

K_{кв} – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой нормативно-правовым актом учредителя организации дополнительного образования⁶.

Средняя заработная плата по организации определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и

⁶ В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

$$O_{др} = (CЗn_{оо} \times K_{зот} \times K_{зв} \times C_{кв}) \times K_{кор}$$

окончательного расчета) работников организации за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на фактическую численность работников, за исключением штатной численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер).

Руководителям организаций дополнительного образования устанавливается коэффициент за группу оплаты труда в размере 2,0.

6.3. Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

Размер стимулирующих выплат руководителя организации дополнительного образования рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

$$C_p = \Phi OT_{стр(к)} \times K_{стр}, \text{ где:}$$

C_p – размер стимулирующей выплаты руководителя организации дополнительного образования;

$\Phi OT_{стр(к)}$ – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{стр}$ – коэффициент стимулирования руководителя, который рассчитывается в зависимости от достижения организацией дополнительного образования показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя. Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования организаций дополнительного образования по группам в зависимости от их типов. Диапазон $K_{стр}$ устанавливается в пределах от 0 до 1.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

6.5. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации дополнительного образования должностной оклад устанавливается в размере согласно Приложению к Положению.

Сумма повышающей надбавки утверждается приказом руководителя организации, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Работникам организации дополнительного образования могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за мобильный (разъездной) режим работы, за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в следующих размерах:

- за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных – в размере до 150 процентов должностного оклада;

- за мобильный (разъездной) режим работы, в размере 25 процентов должностного оклада.

7.2. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам организации дополнительного образования в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в организации дополнительного образования, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели разрабатываются учредителем организации дополнительного образования и могут быть дополнены на уровне самих организаций.

Руководитель организации дополнительного образования обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации;
- при наличии не снятого дисциплинарного взыскания.

8.3. Руководитель организации дополнительного образования, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления организации дополнительного образования, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Они имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

9.2. Работникам организации дополнительного образования ежегодно оказывается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании заявления и правового акта работодателя - в размере одного должностного оклада.

9.3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам организации дополнительного образования на основании личного заявления и подтверждающих документов по решению работодателя может выплачиваться единовременная дополнительная материальная помощь в следующих случаях:

1) при регистрации брака - в размере одной месячной заработной платы, на основании копии свидетельства о регистрации брака;

2) при рождении (усыновлении) ребенка - в размере двух месячных заработных плат, на основании копии свидетельства о рождении;

3) в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (и), детей) - в размере трех месячных заработных плат, на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и другими чрезвычайными обстоятельствами - в размере, устанавливаемом работодателем на основании подтверждающих документов;

5) в случае нуждаемости в лечении, в связи с расходами, произведенными на лечение, восстановление после длительной болезни, - в размере, устанавливаемом работодателем на основании подтверждающих документов;

б) в случае смерти руководителя его близким родственникам (родителям, супругу (е), детям) - в размере одной месячной заработной платы работника, на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой работникам в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

9.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам организации дополнительного образования на основании личного заявления и подтверждающих документов по решению работодателя может производиться единовременное денежное поощрение в следующих случаях:

9.4.1. При награждении наградами Репьевского муниципального района, наградами Воронежской области, органов государственной власти Воронежской области, поощрениями губернатора, правительства и исполнительных органов государственной власти Воронежской области, наградами Российской Федерации, органов государственной власти РФ, поощрениями Президента РФ, Правительства РФ и исполнительных органов государственной власти РФ в следующих размерах:

1). При награждении наградами Репьевского муниципального района, в размере одного должностного оклада.

2). При награждении наградами Воронежской области, органов государственной власти Воронежской области, поощрениями губернатора, правительства и исполнительных органов государственной власти Воронежской области, в размере двух должностных окладов.

3). При награждении наградами Российской Федерации, органов государственной власти РФ, поощрениями Президента РФ, Правительства РФ и исполнительных органов государственной власти РФ в размере трех должностных окладов.

9.4.2. В связи с юбилейными датами - 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения работника, в размере одной месячной заработной платы.

9.4.3. В связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями, в размере одного должностного оклада.

9.4.4. За получение знака отличия ГТО в следующих размерах:

- за золотой знак отличия ГТО – два должностных оклада;
- за серебряный знак отличия ГТО – один должностной оклад;
- за бронзовый знак отличия ГТО – 50 процентов должностного оклада.

9.5. Работнику организации дополнительного образования при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту выплачивается единовременное денежное вознаграждение.

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления организации, наделенного соответствующими полномочиями.

9.6. Иные выплаты, кроме указанных в Положении, в отношении работников организации дополнительного образования не допускаются.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В организации дополнительного образования предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю общеобразовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению об оплате труда
работников организаций
дополнительного образования
Репьевского муниципального района

Размеры окладов работников организации дополнительного образования

Оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера

Наименование должности	Размер оклада, рублей
Заместитель руководителя	9500
Главный бухгалтер	8000

Оклады по профессиональной квалификационной группе должностей
рабочих первого уровня (№ 248н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	Уборщик производственных и служебных помещений	5600

Оклады по профессиональной квалификационной группе должностей
служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	6100

Оклады по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников (№ 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	8100
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8700