

|  |  |
| --- | --- |
| **«Согласовано»**  Председатель профсоюзной  организации МАУДО «ЦРТДЮ  «Созвездие» г.Орска»  «03» октября 2016 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Мазур  Принято решение общего собрания трудового коллектива МАУДО «ЦРТДЮ «Созвездие» г.Орска»  Протокол № 2 «03» октября 2016 г. | **«УТВЕРЖДАЮ»**  Директор МАУДО «ЦРТДЮ  «Созвездие» г.Орска»  «03» октября 2016 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Ю. Наследова |

**Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Созвездие» г. Орска»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131- ФЗ « Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления правительства Оренбургской области от 11.11.2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», Решением Орского городского Совета депутатов от 05.12.2011г. № 17-264 « Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, структурного подразделения Управления образования (Научно-методический центр) и муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Лесная сказка», подведомственных Управлению образования администрации г. Орска» и включает в себя:

- размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАУДО «ЦРТДЮ «Созвездия» г. Орска» (далее – Центр);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников Центра, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам заработанной платы) и иные выплаты стимулирующего характера;

- условия оплаты труда директора Центра, заместителей директора, главного бухгалтера.

1.2 Оплата труда работников Центра, 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.

1.3. Заработная плата работника Центра не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки работнику по той же должности (профессии), при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.4. Размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденных предельных объемов ассигнований бюджета, которые могут быть использованы на оплату труда.

1.5. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера работникам Центра за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Центра.

1.6. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

**2. Условия оплаты труда педагогических работников и руководителей структурных подразделений.**

2.1. Размеры окладов (ставок заработанной платы) педагогических работников и руководителей структурных подразделений Центра устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая  2008 г. № 11731) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы должностей** | **Размер оклада** |
| **должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»:** | |
| **1 квалификационный уровень** | 4 370,00 рублей |
| **2 квалификационный уровень** | 4 700,00 рублей |
| **3 квалификационный уровень** | 4 750,00 рублей |
| **4 квалификационный уровень** | 5 000,00 рублей |
| **должности, отнесенные к ПКГ «Руководителей структурных подразделений»:** | |
| **1 квалификационный уровень** | 5 300,00 рублей |
| **2 квалификационный уровень** | 5 500,00 рублей |

**Классификация должностей по профессиональным квалификационным группам отнесенным к педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений.**

**Руководители структурных подразделений:**

- заведующий (отделом, отделением, филиала, объединения) реализующий образовательную программу дополнительного образования детей;

- заведующий обособленным структурным подразделением (отдела, отделения, филиала и др.) реализующий образовательную программу дополнительного образования детей.

**Педагогические работники:**

- инструктор по физической культуре;

- концертмейстер;

- педагог дополнительного образования (старший педагог дополнительного образования);

- педагог - организатор;

- социальный педагог;

- методист (старший методист);

- педагог – психолог.

2.2 Педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений могут устанавливаться следующие виды повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке заработанной платы):

* повышающий коэффициент за выслугу лет;
* повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
* повышающий коэффициент за звание, ученую степень;
* повышающий коэффициент за подготовку высококвалифицированного спортсмена и обеспечение высококачественного учебно – тренировочного процесса;
* повышающий коэффициент педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений, являющимися молодыми специалистами (работник, поступивший на работу по окончании учебного учреждения).

2.3. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) принимается директором Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада (ставки заработанной платы) работника Центра на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (ставке заработанной платы) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (ставке заработанной плате) не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной плате) за выслугу лет устанавливается всем педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений Центра в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы и стажа работы руководителя структурного подразделения.

Предельные размеры повышающих коэффициентов к окладу (ставке заработной плате) за выслугу лет:

* высшее образование и стаж педагогической работы:

от 0 до 5 лет – 0,039;

от 5 до 10 лет – 0,040;

от 10 до 20лет – 0,042;

более 20 лет – 0,043.

* среднее; среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

от 0 до 5 лет – 0,035;

от 5 до 10 лет – 0,036;

от 10 до 20 лет – 0,037;

более 20 лет – 0,038.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за квалификационную категорию устанавливается всем педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений Центра при предоставлении работником аттестационного листа о присвоении квалификационной категории и на основании решения аттестационной комиссии Министерства образования, утвержденной нормативным актом (приказом) субъекта РФ, с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПГК.

Предельные размеры повышающих коэффициентов к окладу (ставке заработной платы) за квалификационную категорию:

* при наличии высшей квалификационной категории – 0,22;
* при наличии первой квалификационной категории – 0,13;
* при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

2.8. Дополнительно, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) работникам Центра , которым присвоена ученая степень по соответствующему профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание:

* имеющим ученую степень кандидата наук и работающих по соответствующему профилю, почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник» и иные – 0,2;
* имеющим ученую степень доктора наук – 0,4.

Повышающие коэффициенты, установленные в пункте 2.8. применяются на основании письменного заявления работника, с предоставлением документов, подтверждающих право на установление соответствующих коэффициентов.

2.9. С учетом условий труда педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений Центра выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения и другими локальными актами Центра.

**3. Условия оплаты труда работников Центра, занимающих должности служащих**

3.1.Размеры окладов работников Центра, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе 2 настоящего положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н  «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858):

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы должностей** | **Размер оклада** |
| **должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень | 3 348 рублей |
| **должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень | 3 348 рублей |
| 2 квалификационный уровень |
| 3 квалификационный уровень | 3 400 рублей |
| **должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень | 3 348 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 3 500 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 4 000 рублей |
| 4 квалификационный уровень | 4 500 рублей |

3.2. Работникам Центра, занимающим должности служащих, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы** | **коэффициент** |
| от 1 года до 3 лет | до 0,130 |
| от 3 лет до 5 лет | до 0,140 |
| свыше 5 лет | до 0,150 |

3.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Центра, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

3.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.6.    С учетом условий труда работникам Центра, занимающим должности служащих,   устанавливаются   выплаты   компенсационного   характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

3.7. Работникам Центра, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения и другими локальными актами Центра.

**4. Условия оплаты труда работников Центра, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

4.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы должностей** | **Размеры окладов** |
| **должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень | 3 300 руб. |
| 2 квалификационный уровень |
| **должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень | 3 300 рублей |
| 2 квалификационный уровень |
| 3 квалификационный уровень |
| 4 квалификационный уровень |

4.2. Работникам Центра, исполняющим, профессиональные обязанности по профессиям рабочих могут, устанавливаться следующие виды повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора Центра рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Предельный размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

4.4. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу.

4.5. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается директором Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу носят стимулирующий характер, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.6. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного  и стимулирующего характера,  предусмотренные главами 7, 8 настоящего Положения и другими локальными актами Центра.

**5. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера.**

5.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора (далее порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Центра.

5.2. Должностной оклад директора Центра определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников **основного персонала** Центра, предусмотренные в Приложении №1 данного положения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Центра.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Центра.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

5.3. Средняя заработная плата работников основного персонала Центра определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Центра за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора.

5.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Центра учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения работающих на условиях неполного рабочего времени и среднемесячная численность работников основного персонала Центра, являющихся внешними совместителями.

5.5. Среднемесячная численность работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и праздничные нерабочие дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени за выходные или праздничные нерабочие дни принимается равной численности работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или праздничным нерабочим дням.

В численности работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Центра, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Центре на одной, более одной ставке (оформленный в Центре как внутренний совместитель), учитывается в списочный численности работников основного персонала Центра как один человек (целая единица).

5.6. Работники основного персонала Центра, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается пропорционально отработанного времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко – дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов – на 3,6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко – дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.7. Среднемесячная численность работников основного персонала Центра, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

5.8. Размеры окладов заместителей директора устанавливаются на 10-30 % ниже оклада директора; главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже оклада директора.

5.9. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.10. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу директора Центра принимается начальником Управления образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

5.11. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу заместителей директора и главного бухгалтера принимается директором Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

* персональный повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы в должности руководителя:

|  |  |
| --- | --- |
| стаж | коэффициент |
| 1-3года | до 0,1 |
| 3-5лет | до 0,2 |
| более 5 лет | до 0,3 |

* персональный повышающий коэффициент к окладу за наличие категории:

|  |  |
| --- | --- |
| категория | коэффициент |
| высшая | 0,55 |
| 1 категория | 0,45 |

* сложность, напряженность работы в зависимости от численности учащихся (детей) в учреждениях дополнительного образования на 01сентября текущего года:

|  |  |
| --- | --- |
| Кол-во детей | коэффициент |
| 400-1000 | 0,1 |
| 1000-2000 | 0,15 |
| Более 2000 | 0,2 |

* дополнительно, устанавливается повышающий коэффициент к окладу директора, которому присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание:

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный работник физической культуры»,

«Заслуженный мастер спорта»,

«Заслуженный работник культуры»,

«Заслуженный художник» и иные.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень и звание «Заслуженный»:

* доктор наук – 0,4
* кандидат наук – 0,2;
* за звание «Заслуженный» - 0,2.

5.12. С учетом условий труда директора Центра и его  
заместителям,     главному     бухгалтеру     устанавливаются     выплаты  
компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

5.13. Фонд, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных в разделе 8 настоящего Положения, работникам и директору Центра на соответствующий финансовый год определяется в размере не менее 6 процентов от фонда оплаты труда по учреждению, рассчитанного на соответствующий финансовый год, из которого не более 0,5 процентов направляется на стимулирование директора.

5.14. Размеры  выплат стимулирующего характера директору Центра утверждаются приказом начальника управления образования, по согласованию с председателем Орской городской организации Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.15. Заместителям директора, главному бухгалтеру Центра выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

**6. Условия оплаты труда работников учреждений, не относящихся к работникам образования**

6.1.Размеры окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы должностей** | **Размер оклада** |
| **должности, отнесенные к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии** | |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 3 348 рублей |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 3 348 рублей |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии » | 5 300 рублей |

6.2.Работникам Центра, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Центра от общего количества лет проработанных в данной должности.

Предельные размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,13;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,14;

при выслуге свыше 5 лет – до 0,15.

6.3. Работникам Центра, отнесенным к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», может устанавливаться следующие виды повышающих коэффициентов к должностным окладам:

* повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
* повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
* повышающий коэффициент за звание, ученую степень;

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20лет – 0,039;

от 10 до 20 лет – 0,040;

от 5 до 10 лет – 0,042;

от 0 до 5 лет – 0,043.

Среднее, среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20лет – 0,035;

от 10 до 20 лет – 0,036;

от 5 до 10 лет – 0,037;

от 0 до 5 лет – 0,038.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается за квалификационную категорию:

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии второй квалификационной категории – 0,05;

при наличии первой квалификационной категории – 0,13;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,22.

Дополнительно, по решению директора Центра, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник» и иные.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

* доктор наук – 0,4;
* кандидат наук – 0,2;
* за звание «Заслуженный» - 0,2.

6.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.5. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается директором Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.6.Размеры окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы должностей** | **Размеры окладов** |
| **должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень | 3 300 руб. |
| **должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень | 3 300 рублей |
| 2 квалификационный уровень |
| 3 квалификационный уровень |
| 4 квалификационный уровень |

6.7.    С учетом условий труда Центра, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии,   устанавливаются   выплаты   компенсационного  и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7, 8 настоящего Положения.

**7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1.Работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера (Приложение №2):

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных);
* выплаты за работу в местностях с особо климатическими условиями.

7.2.Выплаты работникам Центра, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ (Собрание законодательства РФ, 2002, № 1 (ч.1), ст.3).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Центра, получившим ее ранее.

После проведения аттестации рабочего места конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается приказом директора Центра с учетом мнения представительного органа работников не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Директор Центра принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Центра при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Центра в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам Центра за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 % ставки заработной платы оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором согласно статье 154 Трудового кодекса РФ.

* 1. Работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), 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 праздничный нерабочий 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 выходной или праздничный нерабочий день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором согласно статье 153 Трудового кодекса РФ.

По желанию работника, работающего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может, предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.9. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* выплаты за выслугу лет;
* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
* премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

8.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Центра (кроме директора) устанавливаются локальным нормативным актом, утверждаемым директором, с учетом мнения представительного органа работников Центра. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра (кроме директора) за исключением выплат за выслугу лет, производится на основании приказа директора Центра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а так же средств полученных от иной приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда работников Центра:

* заместителям директора, специалистам и иным работникам, подчиненным директору Центра – непосредственно;
* руководителям структурных подразделений Центра и иным работникам, подчиненным заместителям директора, по предоставлению заместителей директора;
* работникам Центра, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, по предоставлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Педагогическим и другим работникам за специфику работы производится доплата к окладам (тарифным ставкам) в следующих размерах:

10 процентов - молодым специалистам (работник, поступивший на работу по окончании учебного учреждения) на первые три года педагогической деятельности при непрерывной работе в Центре.

15 процентов – молодым специалистам (работник, поступивший на работу по окончании учебного учреждения) на первые три года педагогической деятельности при непрерывной работе в Центре наличии диплома с отличием по специальности.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, коэффициентах применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

8.3. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет в Центре устанавливается в соответствии со следующими повышающими коэффициентами к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы предусмотренные главами 2, 3, 4, 5, 6 настоящего Положения.

8.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Центра за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- непосредственное участие в реализации учебно – развивающих проектов, региональных целевых программ;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение финансово – экономической составляющей, авторитета и имиджа Центра среди населения.

Размер выплат может устанавливаться в абсолютном значении, процентном отношении, коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты не ограничена.

8.5. Выплаты за качество выполняемых работ производится работнику Центра с учетом разработанных Центром критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в том числе:

- педагогическим работникам, предоставляющим образовательные услуги и выполняющим административно – управленческие функции, по результатам выполнения работы по видам услуг, отсутствие обоснованных жалоб на качество обучения и обслуживания, отсутствие случаев необоснованных отказов в предоставлении услуг населению;

8.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами являются работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;

- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно – методического, социально – культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

8.7 При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Центра;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться в абсолютном значении, процентном отношении, коэффициентах к окладу (должностному окладу). В Центре могут быть одновременно введены несколько премий за разные периоды: по итогам работы за месяц или квартал, год. Размер премий по итогам работы не ограничен.

**9. Порядок формирования фонда оплаты труда.**

9.1. Фонд оплаты труда по МАУДО «ЦРТДЮ «Созвездие» г. Орска» формируется из ставок заработной платы, компенсационной и стимулирующей частей.

Ставки заработной платы определяются на предстоящий финансовый год (из расчета 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационного списка работников Центра по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

Сверх ставок заработной платы предусматривается:

- выплата доплат и надбавок компенсационного характера в размере до 20% средств, предусмотренных на оплату ставок заработной платы;

- выплата стимулирующих повышающих коэффициентов согласно настоящему положению и других доплат и выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем положении и положении о премировании, материальном поощрении и стимулирующих надбавок, разработанном в каждом учреждении в размере до 30 % средств, предусмотренных на оплату ставок заработной платы. Из них до 5 % могут быть предусмотрены для выплаты непосредственно директору Центра.

**10. Другие вопросы оплаты труда.**

10.1. В случае задержки выплаты работникам Центра заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор Центра несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Центра вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников Центра об этом в установленном законодательством порядке.

**Приложение №1**

**к разделу 5 «Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера»**

**О перечнях должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада директора.**

Установить следующий перечень должностей работников Центра, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов директора Центра:

Методист (старший методист)

Педагог дополнительного образования (старший педагог дополнительного образования)

Педагог-психолог

Концертмейстер

**Приложение №2**

**к разделу 7 «Порядок и условия выплат компенсационного характера»**

**Перечень надбавок к должностному окладу в специфических условиях работы**

Перечень доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогическим и другим работникам

Доплата устанавливается в размере до 12 процентов от оклада (тарифной ставки), – за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на которые устанавливаются доплаты в размере до 12 процентов:

1. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

2. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

3. Работы за дисплеями электронно-вычислительных машин в полном объеме рабочего времени.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Совет Центра  МАУДО «ЦРТДЮ «Созвездие» г. Орска»  «12» декабря 2013г. | УТВЕРЖДАЮ  Директор МАУДО  «ЦРТДЮ «Созвездие» г. Орска»  «\_\_12\_\_»\_декабря\_2013 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Ю. Наследова |

**Изменения к Положению «Об оплате труда работников муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества «Созвездие» г. Орска».**

В соответствии с Решением Орского городского Совета депутатов от 27.11.2013г. « О внесении изменений в решение Орского городского Совета депутатов от 05.12.2011г. № 17-264 « Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, структурного подразделения Управления образования (Научно-методический центр) и муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Лесная сказка», подведомственных Управлению образования администрации г. Орска», целью совершенствования системы оплаты труда работников МАУДО «ЦРТДЮ «Созвездие» г. Орска», внести изменения в настоящее Положение:

1. Пункт 2.1. Главы 2 Положения «Об оплате труда работников муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества «Созвездие» г. Орска» изложить в следующей редакции:

**- «**2.1. Размеры окладов (ставок заработанной платы) педагогических работников и руководителей структурных подразделений Центра устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008г. № 11731) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы должностей** | **Размер оклада** |
| должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»: | |
| 1 квалификационный уровень | 4 470,00 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 4 800,00 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 4 850,00 рублей |
| 4 квалификационный уровень | 5 100,00 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ «Руководителей структурных подразделений»: | |
| 1 квалификационный уровень | 5 300,00 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 5 500,00 рублей |

1. Определить источник увеличения расходных обязательств – средства, предусмотренные бюджетом г. Орска Управлению образования администрации г. Орска.