





Приложение №3  
к коллективному договору  
МБУ ДО ЦТ «Радуга» на 2019-2021 г.,  
продолженного на 2022-2024 год

<p>от работников Председатель первичной профсоюзной организации</p>  <p>М.И. Шиленок</p>  <p>«15» 08 2023 год</p>	<p>от работодателя Директор МБУ ДО Центра творчества «Радуга»</p>  <p>В. Фоменко</p>  <p>«15» 08 2023 год</p>
---	--

**Положение  
об оплате труда работников МБУ ДО Центра творчества «Радуга»  
города Лермонтова  
( новая редакция)**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ ДО Центра творчества «Радуга» города Лермонтова (далее – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол 11, приказом отдела образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова от 28.07.2022 г. № 292-од «О внесении изменений в приказ отдела образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова от 24 декабря 2019 г. № 469-од «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лермонтова»

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:  
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к про-

квалификационным группам.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведены в разделе 7 Положения

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 Положения

12. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

14. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Лермонтова, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений, размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

## II. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБУ ДО Центра творчества «Радуга» города Лермонтова по профессиональным квалификационным группам должностей

### 2.1. Минимальные должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителей МБУ ДО ЦТ «Радуга» от группы по оплате труда<\*>:

п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора), руководитель структурного подразделения МОЦ.	<b>22326,00</b>	16170	14050	13110

<\*> В размеры должностных окладов заместителей руководителей

Учреждения кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Минимальный должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной части образовательного учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя по АХЧ (директора)	<b>12927,00</b>	8500	7775	-

Примечание к подпунктам 2.1.1 и 2.1.2:

При отсутствии в штатном расписании образовательных учреждений III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере до 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.3. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	<b>8871,00</b>
2.	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; тьютер, методист (структурное подразделение МОЦ)	<b>8980,00</b>

2.1.4. За наличие высшего образования может устанавливаться повышающий коэффициент в размере -0,05 (устанавливается вновь принятому

работнику, работнику вышедшему из отпуска по уходу за ребенком или иных случаях) сроком на один год. Данная выплата не образует нового оклада

## 2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	техники всех специальностей без категории ( техник по обслуживанию компьютеров), художник	<b>6682,00</b>
	Техник по обслуживанию ПК ( структурное подразделение МОЦ)	<b>6449,00</b>
4 квалификационный уровень	Механик (всех специальностей)	<b>7148,00</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Без категории: специалист по кадровому делопроизводству	<b>7603,00</b>
2 квалификационный уровень		
3 квалификационный уровень	Экономист ( структурное подразделение МОЦ)	<b>8362,00</b>
	статистик, специалист по охране труда, экономист	<b>8362,00</b>

2.2.2. Минимальный размер должностного оклада работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатное расписание Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников,			

занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	<b>Библиотекарь</b>	<b>7823,00</b>

### 2.3. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4443,00 рублей
<b>2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b> 1. <b>уборщик служебных помещений</b> 2. <b>сторож</b> 3. <b>дворник</b> 4. <b>вахтер</b> 5. <b>рабочий по обслуживанию зданий</b>	<b>5070,00 рублей</b>
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4423,00 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6137,00 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6208,00 рублей
<b>6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником</b>	<b>7065,00 рублей</b>

<b>работ и профессий рабочих 1.слесарь с исполнением обязанностей электрика</b>	
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6630,00 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.3.4. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.3.5. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и

выполнения ими работ той же квалификации.

2.3.6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

2.3.7. Индексация заработной платы производится в порядке установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами.

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, предусмотренных п.2.1.4. Настоящего Положения, если иное не установлено Федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.4.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за особо тяжелые и особо вредные условия труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.



Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре ( Приложение №5 к коллективному договору на 2019-2021 год).

3.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы.

3.8. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы,

производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

3.10. Размеры компенсационных выплат 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) <\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам	20
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий.	20
4.	Работникам за руководство методическими,	

цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, городскими методическими объединениями	15
--	----

Примечания к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<\*\*\*> В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.11. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, предусмотренных п.2.1. Настоящего Положения, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, для педагогических работников формы оценочных листов принимаются на педагогическом Совете.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

Перечень работ	Размер доплат к должностному окладу (процентов)
1	2
Образцовые коллективы до 5 лет с момента присвоения звания	15
За работу начальником оздоровительного лагеря «Мечта» (на период проведения лагерной кампании)	20

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат

стимулирующего характера:

**а) за интенсивность и высокие результаты работы:** за интенсивность труда; за высокие результаты работы; за выполнение особо важных и ответственных работ, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работников утверждаются приказом руководителя учреждения, с указанием сроков выплат.

**б) за качество выполняемых работ:** за образцовое выполнение муниципального задания; сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

**в) премиальные выплаты:**

- ко Дню учителя; 23 февраля; 8 марта, Новому году.
- по итогам первого и второго полугодия учебного года;
- при достижении высоких результатов в соревнованиях, конкурсах, смотрах, фестивалях различного статуса и направлений;
- за организацию, проведение мероприятий городского и краевого уровня различной направленности;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

Ежемесячные премии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и т.д.;
- за организацию, проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения и т.д..

Единовременные премии в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

Премирование работников производится на основании приказа директора, по согласованию с председателем первичной профсоюзной

организации. Единовременные премии по особо значимым событиям выплачивается на основании приказа директора.

4.3. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

4.3.1. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

-за наличие I квалификационной категории —15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

-за наличие высшей квалификационной категории—20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.3.2. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание:

- «народный» – в размере 30 процентов;

- «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

**Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.**

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате молодым специалистам – педагогам- 20%

- педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) городского

краевого, окружного и федерального значения- 60%;

- работникам всех специальностей за интенсивность труда рабочего процесса – 60%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения до 50%;

- педагогическим работникам Учреждения за участие в работе городских, краевых инновационных площадок по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий-15%;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.)-15 %;

- выплаты председателю профсоюзного комитета учреждения, выполняющему общественную работу-25%;

- Педагогическим работникам учреждения за работу в методических, цикловых, комиссиях, методических объединениях -15%

- За работу председателем комиссии по оценке показателей эффективности и качества работы работников МБУ ДО ЦТ «Радуга»-10%;

- Учреждение может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.4.1. Устанавливать выплаты к заработной плате педагогических работников отнесенных к категории молодых специалистов в размере- 50 % от должностного оклада.

4.4.2. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за востребованность дополнительной общеразвивающей общеобразовательной программы устанавливаются и производятся в пропорциональном соотношении, на основании выданных социальных сертификатов ПФДОД.

4.4.3. Выплата за наставничество педагогических работников 50 % от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей». Выплата устанавливается на период учебного года.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

4.5.1. Руководителем учреждения может быть принято решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ работникам всех специальностей на определенный срок - 60% .

4.6. Работникам учреждения, которые занимаются внедрением и сопровождением реализации системы персонифицированного

финансирования в рамках социального заказа в Центре творчества «Радуга», могут устанавливаться стимулирующие выплаты до 200% от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных размерах по приказу директора учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений края планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

## **V. Порядок установления выплат стимулирующего характера работников МБУ ДО ЦТ «Радуга» .**

5.1. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда (далее - ФОТ) носит общественный характер. Принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения:

- участие профсоюзного комитета в разработке условий, показателей установления выплат, в оценке профессиональной деятельности за рамки должностных обязанностей;
- коллегиальность принятия локальных актов по вопросам распределения стимулирующей части ФОТ;
- публичных закреплённых в данных актах показателей, индикаторов, определяющих интенсивность, напряжённость, качество и результативность труда работников учреждения.



5.2. Размер стимулирующего ФОТ согласно принятым установленным нормам может составлять до 30% от гарантированной части ФОТ учреждения. При распределении стимулирующего фонда установлено следующее процентное соотношение: 70% на выплаты педагогам, 30% - прочим работникам (по должностям согласно штатному расписанию).

5.3. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера закрепляются в локальных актах учреждения: Положении о оплате труда работников Центра творчества «Радуга», Положение о материальной помощи, Положение о премировании работников, в коллективном договоре, а также оценочный лист, сводный оценочный лист, лист согласования и форма итогового протокола.

На информационном стенде вывешиваются нормативно-правовые документы по вопросам условий, порядка установления выплат.

Положения носят постоянный характер. Отмена, внесение корректив производятся по мере необходимости по установленной процедуре.

5.4. Для оценки результатов профессиональной деятельности (интенсивность, напряжённость, высокое качество) создаётся экспертная комиссия.

Состав экспертной комиссии при директоре формируется из представителей методического совета, представителей профсоюзного комитета, администрации и учебно-вспомогательного персонала.

5.4.1. Комиссия анализирует материалы, подтверждающие интенсивность, напряжённость, высокое качество труда работников за рамками должностных обязанностей, личный вклад в развитие (функционирование) учреждения, представленные администрацией, руководителями профессиональных объединений, профсоюзным комитетом. К рассмотрению комиссией могут быть приняты листы самооценки профессиональной деятельности работников по показателям, занесённым в Перечень критериев и показателей для установления выплат стимулирующего характера.

5.4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на один учебный год с корректировкой по полугодиям.

5.4.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить едино-разовый характер (на 1 месяц) за выполнение важных срочных внеплановых работ за рамками должностных обязанностей.

5.4.4. Не допускается установление выплат за показатели, не утверждённые в перечне.

5.4.5. Методика расчёта стимулирующих выплат по разным категориям работников, денежное содержание одного балла принимается комиссией по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Центра творчества «Радуга».

5.4.6. Работник имеет право ознакомиться с оценкой его профессиональной деятельности по показателям для установления выплат стимулирующего характера данной экспертной комиссией.

5.4.7. По представлению директора и по согласованию с профкомом экспертной комиссией может быть принято решение об уменьшении или увеличении выплат стимулирующего характера.

Показания, по которым могут быть сняты (уменьшены) выплаты:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;
- нарушение правил техники безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб на работника;
- ухудшение качества оказываемых услуг, работы;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения.

5.4.8. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как **постоянным работникам учреждения, так и работающим по срочному трудовому договору, совместительству.**

5.4.9. Высвободившиеся средства стимулирующей части ФОТ направляются для формирования премиального фонда.

5.4.10 Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения только в части соблюдения установленных Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случаях установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работникам на основании всех материалов мониторинга и оценки, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист всех работников учреждения в баллах.

На основании этих листов руководитель учреждения своим решением (приказом) устанавливает работникам персональные размеры надбавок стимулирующего характера на предстоящее полугодие.

5.5. Регламент установления стимулирующих выплат

Заседание экспертной комиссии по распределению стимулирующего фонда проводится два раза в год (на начало первого и второго полугодия календарного года)

Порядок работы Комиссии определяется Положением о работе Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центра творчества «Радуга».

5.6. Руководитель учреждения для стимулирования работников может устанавливать стимулирующие выплаты за качество и интенсивность работы на определенный срок.

## VI. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения

6.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

6.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных

учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям,

специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.9. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет его руководитель.

## VII. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения (за исключением образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности)

7.1. Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-

хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.3. Тарификационные списки педагогов (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителям учреждений по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения.

#### VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися

высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся дополнительного образования для одаренных детей	<b>0,017</b>	<b>0,023</b>	<b>0,03</b>

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов кафедры, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

**0,017 – для профессоров, докторов наук;**

**0,023 – для доцентов, кандидатов наук;**

**0,03 – для лиц, не имеющих ученой степени.**