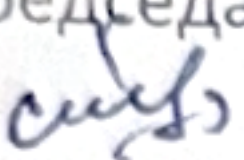


Согласовано
Председатель профкома

МКУ ДО ДДТ

Принято
На педсовете

МКУ ДО ДДТ
Прот. №02_от 25.12.2022г

Утверждаю
Директор

МКУ ДО ДДТ

Прик. № 31 от 25.12.2022г.



Положение

Об оплате труда работников МКУ ДО ДДТ
МО «Акушинский район»

2.1. Оплата труда работников устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантии по оплате труда;
- минимальных окладов, окладов (должностных окладов) заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются директором учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее,

чем утверждённые минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу) заработной платы, установленному по ПКГ, образует новый оклад.

2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физ. культуре, Музыкальный руководитель, старшин вожатый	9668
	При наличии 1 квалификационной категории	10441
	При наличии высшей квалификационной категории	11277
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер преподаватель	10441
	При наличии 1 квалификационной категории	11277
	При наличии высшей квалификационной категории	12179
3-й квалификационный уровень	Старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	10441
	При наличии 1 квалификационной категории	11277
	При наличии высшей квалификационной категории	12179
4-й квалификационный уровень	Преподаватель ОБЖ, Руководитель физ. Воспитания, Старший методист, старший воспитатель	11280
	При наличии 1 квалификационной категории	12182
	При наличии высшей квалификационной категории	13094

2.5. Специалистам работающим в сельской местности, ставки увеличиваются на 25__%

2.6. К минимальному размеру должностного оклада предусматриваются минимальные повышающие

коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

2.7.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающим коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

2.7.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.7.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.7.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Оплата труда работников ДДТ, производится с учётом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

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

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет - устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей

Рекомендуемые размеры: при выслуге лет от 1 года до 5 лет — 0,05; при выслуге лет от 5 лет до 10 лет — 0,10; при выслуге лет от 10 лет до 15 лет — 0,15; при выслуге лет свыше 15 лет — 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполнения работ устанавливается работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,35 — при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения Высшей

Аттестационной

комиссии России о выдаче диплома);

0,30 — при награждении почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания «Заслуженный»;

0,25 — при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома) или знака "Отличник физической культуры и спорта" или звания "Мастер спорта России международного класса" или звания "Гроссмейстер России" или знака «Почетный работник общего образования» или «Мастер спорта СССР»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории или звания "Мастер спорта России";

0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда "Кандидат в мастера спорта";

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам ДДТ рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности;

- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов

труда, достижений науки; за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); за сложности и напряженность выполняемой работы; за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.6. За востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

Показатель 3.6 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

3.7. За сохранность контингента обучающихся.

3.8. За наличие победителей и призеров соревнований.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- директора структурных подразделении учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления директора соответствующих структурных подразделении учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1 Размер и порядок установления выплат компенсационного характера, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, а также настоящим Положением.

4.2 В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда; за работу с инвалидами и лицами с недостатками и в физическом и умственном развитии; за совмещение профессий (должностей); - за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда.

Работодатель принимает меру по проведению аттестации рабочих мест 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 не устанавливается.

4.4 Работникам учреждения, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.8 Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу).

4.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада)

при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.15. Применение указанных выплат к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Порядок и условия премирования работников

5.1. Работникам ДДТ могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качественно выполняемые работы; премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за профессиональные и государственные праздники, знаменательные даты;
- премия к юбилеям работников, в т.ч. 50, 55, 60, 65, 70 лет.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

Директора структурных подразделений учреждения, и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора учреждения; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления Директора соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- высокие результаты участия на краевых, всероссийских и международных конкурсах;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной Деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или Уставной Деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере: - четырёх окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации РД, органами исполнительной власти РД, присвоении почетных званий Российской Федерации, РД и награждении знаками отличия Российской Федерации и РД, награждении орденами и медалями Российской Федерации, РД;

5.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6 Премия за профессиональные и государственные праздники, знаменательные даты выплачивается работникам единовременно, в том числе день учителя.

5.7 Премия к юбилеям работников выплачивается работникам единовременно, в том числе 50,55,60,65,70 лет.

5.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы

для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Штатное расписание

6.1. Штатное расписание ДДТ формируется и утверждается директором учреждения на 01 января и 01 сентября, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

В случае изменения выделенного фонда оплаты труда штатное расписание ДДТ формируется и утверждается со следующего месяца после изменения.

6.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.п.) в соответствии с Уставом учреждения.

6.3. В штатном расписании указывается должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных Учредителем.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

7.1. Заработная плата директора ДДТ и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего (премирование) характера.

Должностной оклад директора определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора муниципального учреждения МР «Акушинский район», установленным постановлением главы МР «Акушинский район» и не может превышать четырёх размеров средней заработной платы работников основного персонала.

7.2. Основной персонал ДДТ и кратность к среднему размеру заработной платы основного персонала для установления должностного оклада директора определяется приказом начальника управления образования в

ведении, которого находится ДДТ.

7.3. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

7.4. Премирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования, в ведении которого находится учреждение. Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

8.1 По решению директора учреждения на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

8.2 Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

8.3 Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.