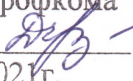


Рассмотрено:
на Общем собрании
работников Учреждения
Протокол № 1
« 01 » февраля 2021г.

Согласовано:
Председатель профкома
Е.В.Дебелова 
«02» февраля 2021г.

Приказ № 7 от 05.02 2021г.

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением администрации
Еткульского муниципального района
от 16.12.2020г. № 986

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества «Радуга» с.Коелга»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Радуга» с.Коелга» (МБОУ ДО ЦРТДЮ) (далее именуется Положение), разработано в соответствии с:

- Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (в редакциях от 20 августа, 19 ноября 2014 г.),

- Постановлением администрации Еткульского муниципального района от 27.10.2008г. № 701 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Еткульского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» (с изменениями от 22.09.2010г. № 792, от 13.02.2015г. № 78),

- Постановлением администрации Еткульского муниципального района от 10.08.2017г. № 437-а «О внесении изменений в постановление администрации Еткульского муниципального района от 25.08.2015г. № 241 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, автономных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Еткульского муниципального района»;

- Постановлением администрации Еткульского муниципального района от 23.08.2019г. № 592 «О внесении изменений в постановление администрации Еткульского муниципального района от 25.08.2015г. № 241;

- Постановлением администрации Еткульского муниципального района от 10.08.2017г. № 437-а «О внесении изменений в постановление администрации Еткульского муниципального района от 25.08.2015г. № 241 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, автономных организаций, подведомственных

Управлению образования администрации Еткульского муниципального района»;

- Постановлением администрации Еткульского муниципального района от 30.10.2019г. № 761 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений Еткульского муниципального района;

- Постановлением администрации Еткульского муниципального района от 16.12.2020г. № 986 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений Еткульского муниципального района;

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ ДО ЦРТДЮ устанавливается Коллективным Договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учётом мнения представительного органа работников МБОУ ДО ЦРТДЮ и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ ДО ЦРТДЮ (далее именуются – Работники), устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных и муниципальных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников МБОУ ДО ЦРТДЮ.

1.4. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (**далее** именуются - ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя МБОУ ДО ЦРТДЮ.

1.5. Зарплата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующей муниципальной организации.

1.6. Зарплата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1,2,3,4,5 к настоящему Положению.

2.3. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку

заработной платы), установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре».

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с **разделами III и IV** настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

3.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных **Трудовым кодексом** Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Гарантия и компенсационные выплаты работникам, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьёй 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, из расчёта фактического объёма работы, педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

Размер выплат за работы с вредными и (или) опасными условиями труда:

Третий класс степень вредности 3.1. – от 4 до 12 процентов;

степень вредности 3.2. – от 13 до 15 процентов;

степень вредности 3.3. – от 16 до 18 процентов;

степень вредности 3.4. – от 19 до 21 процентов.

3.5. Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется – Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанные в пункте 3.1 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, а исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

3.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

3.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

3.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет 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 нерабочий праздничный 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;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам МБОУ ДО ЦРТДЮ за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет **35** процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы (техперсоналу), выплаты за педагогический стаж устанавливаются в размере:
 - от 5 до 10 лет – 5 процентов;
 - от 10 до 15 лет – 10 процентов;
 - свыше 15 лет – 15 процентов.

Размер установленных процентов применяется за фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ;

- надбавки молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципальной организации и отдельных категорий работников;
- надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Еткульского муниципального района носит обязательный (постоянный характер) в размере до 25 % за фактический объем работы из размеров ставок заработной платы в соответствии с перечнем должностей работников, работающих в сельских населенных пунктах Еткульского муниципального района;

- выплата за квалификационную категорию носит постоянный обязательный характер, устанавливается в размере:

1 квалификационная категория – 20 процентов.

высшая квалификационная категория – 30 процентов.

размер установленных процентов применяется к окладу (должностному окладу) исчисленному за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ.

Выплата за наличие квалификационной категории, устанавливается по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются директором МБОУ ДО ЦРТДЮ в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно Приложениями 4, 5, 5.1. к настоящему Положению.

4.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБОУ ДО ЦРТДЮ «Критериев оценивания результативности и

качества образовательного процесса педагогических работников» в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), к педагогической нагрузке или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора МБОУ ДО ЦРТДЮ, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

4.6. При определении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

V. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации и его заместителей

5.1. Заработная плата директора МБОУ ДО ЦРТДЮ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора МБОУ ДО ЦРТДЮ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, значимости и особенностей деятельности.

Должностной оклад директора МБОУ ДО ЦРТДЮ устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу организации, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы в пределах установленного фонда оплаты труда. Соотношение должностного оклада директора МБОУ ДО ЦРТДЮ к средней заработной плате основного персонала (коэффициент кратности) устанавливается на основании группы по оплате труда руководителя муниципальной организации, утверждаемой Управлением образования администрации Еткульского муниципального района (далее именуется – Управление образования).

Условия оплаты труда директора МБОУ ДО ЦРТДЮ устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Директор, методист МБОУ ДО ЦРТДЮ могут на условиях почасовой оплаты вести занятия в объединениях в МБОУ ДО ЦРТДЮ, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада. При отсутствии педагогов по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу более 9 часов в неделю с разрешения Управления образования.

5.2. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана муниципальная организация.

Перечень должностей работников МБОУ ДО ЦРТДЮ, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливается Управлением образования.

5.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора МБОУ ДО ЦРТДЮ в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора МБОУ

ДО ЦРТДЮ, его заместителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

5.5. Управление образования устанавливает директору МБОУ ДО ЦРТДЮ выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МБОУ ДО ЦРТДЮ и его руководителя.

Для этого Управление образования вправе централизовать до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников МБОУ ДО ЦРТДЮ.

5.6. Соотношение средней заработной платы директора МБОУ ДО ЦРТДЮ и средней заработной платы работников МБОУ ДО ЦРТДЮ формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7. Размер выплат стимулирующего характера директору МБОУ ДО ЦРТДЮ за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности соответствующих организаций, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

5.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и методисту устанавливает директор МБОУ ДО ЦРТДЮ в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

6.1. Исчисление заработной платы педагогических работников МБОУ ДО ЦРТДЮ осуществляется в следующем порядке:

- месячная заработная плата педагогических работников МБОУ ДО ЦРТДЮ, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации, осуществляемую на условиях совместительства;

- установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года;

- в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников МБОУ ДО ЦРТДЮ в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме;

- объем учебной нагрузки педагогических работников МБОУ ДО ЦРТДЮ больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия;

- установленная при тарификации заработная плата выплачивается два раза в месяц независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года; за первую половину месяца – пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – окончательный расчёт;

- учебная нагрузка педагогических работников МБОУ ДО ЦРТДЮ и других работников, ведущих преподавательскую работу в МБОУ ДО ЦРТДЮ помимо основной

работы, устанавливается руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

- за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников МБОУ ДО ЦРТДЮ и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу в МБОУ ДО ЦРТДЮ, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, из числа совместителей, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим занятия во время каникул, оплата за это время не производится.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ ДО ЦРТДЮ применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБОУ ДО ЦРТДЮ;

- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБОУ ДО ЦРТДЮ;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника МБОУ ДО ЦРТДЮ за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника МБОУ ДО ЦРТДЮ, 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).

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

VIII. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание МБОУ ДО ЦРТДЮ утверждается директором МБОУ ДО ЦРТДЮ по согласованию с Управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

8.2. Основной персонал МБОУ ДО ЦРТДЮ - работники организации, непосредственно

оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом МБОУ ДО ЦРТДЮ целей деятельности, а так же директор и методист МБОУ ДО ЦРТДЮ.

Вспомогательный персонал МБОУ ДО ЦРТДЮ - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом МБОУ ДО ЦРТДЮ целей деятельности включая обслуживание

зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МБОУ ДО ЦРТДЮ - работники организации, занятые управлением МБОУ ДО ЦРТДЮ, а также работники МБОУ ДО ЦРТДЮ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

8.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ ДО ЦРТДЮ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным организациям из местного бюджета.

8.4. Управление образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБОУ ДО ЦРТДЮ в размере не более 40 процентов, а также перечень

должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

8.5. Из фонда оплаты труда МБОУ ДО ЦРТДЮ работникам выплачивается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ ДО ЦРТДЮ на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи директору МБОУ ДО ЦРТДЮ на основании его письменного заявления принимает Управление образования.

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

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**
Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС:	
Сторож	3159
Гардеробщик	3159
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3159
Уборщик служебных помещений	3159

Примечание:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и постановлением администрации Еткульского муниципального района от 05.05.2011г. № 300 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Постановлением от 16.12.2020г. № 986 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений Еткульского муниципального района».

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3286
секретарь	

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	3790
завхоз	

Примечание:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и постановлением администрации Еткульского муниципального района от 05.05.2011г. № 298 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением от 16.12.2020г. № 986 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений Еткульского муниципального района».

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников**

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
2-й квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования; педагог – организатор;	9667
3-й квалификационный уровень	
методист	10 175

Примечание:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и постановлением администрации Еткульского муниципального района от 05.05.2011г. № 302 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Постановлением от 16.12.2020г. № 986 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений Еткульского муниципального района».

**Перечень
выплат стимулирующего характера служащим, рабочим
МБОУ ДО ЦРТДЮ**

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (процентов, руб.)
1.	<i>Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы</i>	
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 150%
	2) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 150%
	3) за расширение зоны обслуживания	До 150%
	4) за участие в летнем ремонте	До 5000 руб.
2.	Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении	От 5 до 10 лет-500 руб. От 10 до 15 лет-800 руб. От 15 и выше-1000 руб.
3.	<i>Премияльные выплаты по итогам работы</i>	
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	До 150%
4.	Выплаты компенсационного характера, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	1) уральский коэффициент за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	15%
5.	Выплаты в связи с государственными календарными праздниками: - 8 Марта; - 23 февраля	До 3000 руб.
6.	Единовременная выплата в связи с окончанием календарного года	До 5000 руб.
7.	Материальная помощь - на похороны близких родственников, - в случае утери или разрушения жилья (пожар, наводнение, стихийное бедствие), - в случае тяжелого заболевания (на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов), - в случае ухода на пенсию по старости.	До 5000 руб.
8.	Выплаты за выполнение дополнительных должностных обязанностей контрактного управляющего, выполнение дополнительных функциональных обязанностей.	До 3000 руб.
9.	За качество выполняемых работ	До 150%
10.	За сложность и напряженность	До 150%
11.	В связи с юбилеем по возрасту (50 лет и выше)	До 3000 руб.

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам МБОУ ДО ЦРТДЮ «Радуга» с. Коелга

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты	Размеры выплат стимулирующего характера (процентов, рублей)
1.	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
	1.1. за личный вклад педагогического работника в достижение эффективности работы Учреждения: - предоставление оргтехники, различных материалов, мебели, бытовой техники для нужд Учреждения; - предоставление личного автотранспорта; - участие в летнем ремонте.	за эффективный труд	до 50% от должностного оклада
	1.2. за участие педагогического работника в экспериментах, проектах, конкурсах профессионального мастерства; выступления на семинарах, конференциях, форумах	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный, Международный уровень	до 20% от должностного оклада до 40% от должностного оклада до 50% от должностного оклада
	1.3. за результативность участия педагогического работника в экспериментах, проектах, конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень Международный уровень	1000 руб. 2000 руб. 3000руб. 3500 руб.
	1.4. за участие в конкурсе на звание «Образцовый детский коллектив»	наличие портфолио коллектива	до 50% от должностного оклада.
	1.5. за подготовку учащегося - победителя или призера отраслевых фестивалей, олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	муниципальный уровень региональный уровень федеральный, международный уровень Гран-При	1000 руб. – I место 750 руб. - II место 500 руб.- III место 2000 руб. – I место 1500 руб.- II место 1000 руб. – III место 3000 руб. – I место 2500 руб. – II место 2000 руб. – III место + 500 руб.

1.6. за подготовку учащегося - победителя или призера не отраслевых фестивалей, олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	муниципальный уровень	400 руб. - I место 300 руб. - II место 200 руб. - III место
	региональный уровень	500 руб. - I место 400 руб. - II место 300 руб. - III место
	федеральный, международный уровень	1000 руб. - I место 800 руб. - II место 500 руб. - III место
1.7. за подготовку победителя Интернет-конкурсов	федеральный уровень	500 руб. - I место 400 руб. - II место 300 руб. - III место
1.8. за участие в многодневных мероприятиях с учащимися	оплачивается за каждый день участия	800 руб.
1.9. за эффективную организацию образовательного процесса (мероприятия модернизации, оснащения кабинета, формирование предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение образовательной программы)	создание элементов образовательной инфраструктуры за счёт внебюджетных средств	до 20% от должностного оклада
1.10. за организацию активной воспитательной работы в коллективе. Формы мероприятий: спортивные соревнования, выставки творческих работ, конкурсно-игровые программы, познавательные программы, КВН-ы, экскурсии, поездки в бассейн, музеи, кинотеатры, походы и т.д.; мероприятия по здоровьесбережению с привлечением родителей, работа в каникулярное время.	институциональный уровень	до 500 рублей за каждое мероприятие, проведённое сверх «Положения о проведении массовых мероприятий»
1.11. за выполнение особо важных и ответственных работ	своевременное и качественное выполнение поручений администрации Учреждения	до 50% от должностного оклада
1.12. за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательной организации	институциональный уровень муниципальный уровень региональный, федеральный уровень	до 40% от должностного оклада до 50% от должностного оклада до 60% от должностного оклада
1.13. за работу в интернет ресурсах отраслевого назначения (официальный сайт ОО, «Сетевой город. Образование» (СГО), «Навигатор» дополнительного образования, «Электронная система «Аттестация педагогических работников ОО»)	своевременное и в полном объёме размещение информации	до 3000 руб.

	1.14. за интенсивность педагогической деятельности (дополнительные репетиции и занятия с детьми при подготовке к конкурсам, фестивалям, соревнованиям, изготовление сувениров, фото и видеосъемка, пошив концертных костюмов, художественное и музыкальное оформление массовых мероприятий, монтаж видеороликов, презентация очередного номера газеты «Радуга», организация и проведение выставки прикладного творчества, фото-выставки и т.д.)	интенсивность деятельности методиста: - в связи с увеличением объёма работы по основной должности; - сложность, - срочность; - напряжённость работы; - экспертная деятельность; - кураторство значимых проектов и программ.	до 50% от должностного оклада.
	1.15. за активную работу с социальными партнёрами (родителями (законными представителями ребёнка), образовательными организациями, организациями спорта, культуры; бизнеса, ИП и др.):	вовлечение социальных партнёров в воспитательно-образовательный процесс	до 20 % от должностного оклада
2. Выплаты за качество выполненных работ			
	2.1. за наличие почетного звания	«Детский образцовый коллектив»	1000 руб. ежемесячно
	2.2. за педагогический стаж работы, выслугу лет	от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 лет и выше	5% - от педагогической нагрузки 10% - от педагогической нагрузки 15% - от педагогической нагрузки
	2.3. за положительную динамику результатов образовательной деятельности учащихся (достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения)	проведение мониторинга образовательной деятельности учащихся	до 50% от должностного оклада
	2.4. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	соблюдение сроков, оптимальный уровень	до 50% от должностного оклада
	2.5. за педагогическое и методическое мастерство, обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер-классов, семинаров, открытых занятий и воспитательных мероприятий)	применение современных обучающих технологий на практике	до 50% от должностного оклада
	2.6. за информационную открытость (информационное сопровождение деятельности по направлению,	- наличие публикаций в СМИ, Интернет-	до 10% от должностного оклада

продвижение, позиционирование деятельности творческого коллектива)	ресурсах; - наличие активно действующего сайта, блога, интернет-страницы и т.д.	до 20% от должностного оклада
2.7. за повышение профессиональной компетентности (помимо плановых КПК 1 раз в 3 года в соответствии с «Профессиональными стандартами педагога ДО») - участие в целевых краткосрочных курсах, конференциях, семинарах, форумах, мастер-классах, круглых столах, стажёрской практике и т.д. - обучение на дистанционных КПК	Муниципальный, региональный уровни региональный, федеральный, международный уровни	до 1000 рублей за один день до 40% от должностного оклада
2.8. за квалификационную категорию	Первая квалификационная категория Высшая квалификационная категория	20% от педагогической нагрузки 30% от педагогической нагрузки
2.9. Выплаты за отраслевые награды (грамоты) - грамота директора МБОУ ДО ЦРТДЮ - грамота Управления образования - грамота МОиН Челябинской области - грамота МОиН РФ	Институциональный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	500 руб. 1000 руб. 2000 руб. 3000 руб.
2.10. В связи с юбилеем профессиональной деятельности (10 лет и выше)	Трудовой Договор	до 3000 руб.
2.11. В связи с юбилеем по возрасту (50 лет и выше)	Трудовой Договор, персональные данные работника	до 5000 руб.
2.12. В связи с государственными профессиональным и календарными праздниками: - 8 Марта - 23 февраля	март месяц февраль месяц	до 3000 руб.
2.13. В связи с профессиональным праздником День Учителя	октябрь месяц	до 3000 руб.
2.14. Единовременная выплата в связи с окончанием календарного года	декабрь месяц	до 5000 руб.
2.15. Материальная помощь - на похороны близких родственников, - в случае утери или разрушения жилья (пожар, наводнение, стихийное бедствие),	в случаях, предусмотренных Коллективным Договором	до 5000 руб.

	<ul style="list-style-type: none">- в случае тяжелого заболевания (на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов),- в случае ухода на пенсию по старости.		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

