Утверждено общим собранием трудового коллектива МАУДО ЦДТ МО Выселковский район
Протокол №___
от «__» _____ 2019 г.
Директор МАУДО ЦДТ
С.Н. Донских

Приложение к Уставу муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества МО Выселковский район

локально – правовой акт

Положение

об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества муниципального образования Выселковский район

1.Общие положения.

1.1.Настоящее Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества муниципального образования Выселковский район (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением главы муниципального образования Выселковский район от 06.10.2008г.№ 1991 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район» (с изменениями, внесенными постановлением администрации муниципального образования Выселковский район №63 от 01.02.2019 г.), в соответствии с постановлением главы муниципального образования Выселковский район от 10.11.2008г. № 2181 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковского района» (с изменениями, внесенными постановлением администрации муниципального образования Выселковский район №64 от 01.02.2019 г.) с целью совершенствования оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества муниципального образования Выселковский район (далее - ЦДТ), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение вступает в силу с 18 декабря 2019 года.

1.2. Положение устанавливает единые принципы системы оплаты труда работников ЦДТ

1.3. Положение включает:
- условия оплаты труда;
- минимальные размеры окладов и порядок их установления;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования работников ЦДТ;
- материальная помощь;
- оплата труда директора ЦДТ, заместителей директора;
- штатное расписание.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

2.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Месячная заработная плата работников ЦДТ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

2.5. Заработная плата работников ЦДТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой согласно профессиональной квалификационной группе (ПГК).

2.6. Оплата труда работников ЦДТ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2.7. Объем субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания ЦДТ, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ЦДТ муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.8. Заработная плата работникам ЦДТ выплачивается в рублях, в денежной форме на лицевой счет, открытый в кредитно-кассовом учреждении.

2.9. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, «04» и «19» числа каждого месяца.

Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления ему на указанный работником расчетный счет в банке, с использованием пластиковых карт, согласно договору с банком.

2.10. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

3. Минимальные размеры окладов и порядок их установления

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, по занимаемой должности работников ЦДТ в соответствии с первоначальным Постановлением администрации муниципального образования Выселковский район (в редакции от 24.09.2013г. № 562 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район», перешедших на отраслевые системы оплаты труда»):

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного	4673,00

	персонала первого уровня	
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5297,00
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8472,00
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	7165,00

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ЦДТ определяются директором ЦДТ, в случае отсутствия директора – лицом, исполняющим обязанности директора на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор ЦДТ самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к постановлению главы муниципального образования Выселковский район «О введении отраслевой систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковский район» № 2181 от 10 ноября 2008 года (далее по тексту Постановление).

3.3. Оплата труда других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Выселковском районе.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 , №1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3.5. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.6. Отдельным категориям работников ЦДТ предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера (3000 руб.).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам ЦДТ повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается директором ЦДТ с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук;

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

4.5. Настоящим положением предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда;
- стимулирующая надбавка за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- стимулирующая надбавка за сложность, напряженность, специфику выполняемой работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих выплат осуществляется директором ЦДТ по решению комиссии по распределению доплат и надбавок в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ЦДТ.

1.	**Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам ЦДТ устанавливаются:** **За высокие показатели результативности** **административно-управленческому персоналу:** - за высокие показатели достижений работников; - за высокий уровень организации аттестации педагогических работников; - за эффективную организацию контроля за учебно-воспитательным процессом, методической и организационно - массовой работой; - высокий уровень организаций и проведения промежуточного контроля знаний, умений и навыков; - за качественную организацию работы органов общественного управления ЦДТ (методический, педагогический, наблюдательный советы); - за разработку и эффективную реализацию программы развития ЦДТ; - за качественно выполненную работу, направленную на развитие учебно- воспитательного процесса и его совершенствование; - за высокий процент сохранности контингента воспитанников; - за высокие показатели достижений детских объединений и воспитанников; - за организацию работ по подготовке и проведению процедуры аттестации учреждения; - за качественную подготовку учебных кабинетов к смотру или новому учебному году; - за эффективную организацию работы с учащимися в каникулярный период; - за качественную организацию и проведение конкурсов, фестивалей, различных форм методической работы, творческих отчетов и т.д.; - за качественную организацию и проведение мероприятий воспитательного, развивающего и досугового направлений; - за своевременное и качественное предоставление отчетности; - за качественное ведение документации; - за рациональное расходование материалов и финансовых средств; - за обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории; - за обеспечение высокого уровня выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие предписаний		до 100%

	контролирующих органов; - за обеспечение качественной охраны зданий и сооружений ЦДТ; - за качественное обеспечение контрольно-пропускного режима в ЦДТ; - за высокую организацию текущего и капитального ремонта в учреждении; - за проведение качественного анализа работы отделов, учреждения и других мониторингов; **педагогическим работникам:** - за высокие показатели достижений детских объединений и воспитанников; - за высокие показатели достижений работников; - за присвоение или подтверждение детскому объединению почетного звания «Образцовый художественный коллектив»; - за высокий процент (90-100% по итогам четверти, полугодия, учебного года) сохранности контингента воспитанников в детском творческом объединении; - за качественную подготовку коллективов и воспитанников к концертной, конкурсной, выставочной, фестивальной деятельности; - за достижение учащимися высоких показателей обученности; - за подготовку призеров конкурсов и фестивалей всех уровней; - за проведение занятий на высоком организационном и методическом уровне; - за качественно выполненную работу, направленную на развитие учебно- воспитательного процесса и его совершенствование; - за организацию работ по подготовке и проведению процедуры аттестации учреждения; - за качественную подготовку учебных кабинетов к смотру или новому учебному году; - за эффективную организацию работы с учащимися в каникулярный период; - за качественную организацию и проведение конкурсов, фестивалей, различных форм методической работы, творческих отчетов и т.д.; - за качественную организацию и проведение мероприятий воспитательного, развивающего и досугового направлений; - за качественное участие в организации и проведении методической работы; - своевременное и качественное предоставление отчетности;		до 100%

	- качественное ведение документации; - организация участия воспитанников в районных акциях и мероприятиях; - за образцовое содержание учебного кабинета; **учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу:** - за качественную и своевременную подготовку музыкального озвучивания и фонограмм; - качественную организацию и проведение работ по подготовке учреждения к мероприятиям муниципального, зонального и краевого уровней; - за отсутствие дорожно-транспортных происшествий, административных взысканий; - за качественную работу по подготовке документации; - за высокое качество ведения делопроизводства; - за качественную и своевременную подготовку костюмов и аксессуаров; - за качественное проведение генеральной уборки; - за качественное содержание помещений и территории; - за качественное содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями СанПиН; - за качественную работу по обеспечению охраны здания и соблюдению контрольно-пропускного режима; **За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений в науке** **административно-управленческому персоналу:** - за активное участие в реализации районных и краевых целевых программ (освоение финансирования, организация мероприятий программы, отчет о выполнении и т.д.); - за успешное руководство инновационной деятельностью, курирование экспериментальной работы; - за внедрение, освоение и реализацию инновационных программ и проектов; - за выполнение работ направленных на развитие учебно-воспитательного процесса; - за развитие форм и методов работы направленных на повышение уровня педагогического профессионального мастерства; - за создание и пополнение банка педагогических инноваций и инициатив; за работу по изучению, обобщению и распространению передового педагогического опыта; - за организацию и проведение семинаров, мастер-классов и других научных и практико-ориентированных мероприятий		до 100% до 100%

	различного уровня; - за разработку и внедрение образовательных, воспитательных и других программ; - за успешное методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов дополнительного образования; - за методическую, исследовательскую, экспериментальную работу на базе образовательных учреждений; - за реализацию программы развития ЦДТ; **педагогическим работникам:** - за ведение инновационной работы, в том числе новаторство в педагогической деятельности, ведение экспериментальной работы; - за разработку и внедрение авторских, модифицированных программ; - за разработку и проведение открытых занятий, мероприятий, мастер- классов на высоком методическом уровне; - за руководство методическим объединением; - за обобщение опыта; - за пополнение банка педагогических инноваций и инициатив, сайта ЦДТ; - за организацию и качественное проведение районных, зональных семинаров, конференций; - за качественную организацию работы с воспитанниками в летний период; - за работу с учащимися, требующими особого внимания; - за активное участие в реализации районных и краевых целевых программ (освоение финансирования, организация мероприятий программы, отчет о выполнении и т.д.); - за внедрение, освоение и реализацию инновационных программ и проектов; - за выполнение работ направленных на развитие учебно-воспитательного процесса; - за развитие форм и методов работы направленных на повышение уровня педагогического профессионального мастерства; - за создание и пополнение банка педагогических инноваций и инициатив; - за работу по изучению, обобщению и распространению передового педагогического опыта; - за организацию и проведение семинаров, мастер-классов и других научных и практико-ориентированных мероприятий различного уровня; - за разработку и внедрение образовательных, воспитательных и других программ; - за методическую, исследовательскую, экспериментальную		до 100%

	работу на базе образовательных учреждений; - за реализацию программы развития ЦДТ;		
2.	**За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)** **административно-управленческому персоналу**: - за высокое качество и интенсивность труда, связанную с осуществлением руководства и контроля в отдаленных образовательных подразделениях ЦДТ на территории Выселковского района; - за осуществление межсетевого взаимодействия с организациями и ведомствами; - за разработку новых программ, положений и т.д.; - за выполнение больших объемов работ в короткие сроки и с высоким результатом; - за эффективную работу по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ЦДТ; **педагогическим работникам**: - за разработку моделей и пошив костюмов, изготовление аксессуаров; - за изготовление наглядных пособий, декораций, сувениров; - за организацию и проведение ремонта помещений, оборудования, инвентаря; - за съемку и монтирование видеоматериалов; - за организацию и проведение выставок различных уровней; - за участие в районных, зональных, краевых выставках, фестивалях, конкурсах; - за работу с учащимися, требующими особого внимание (учащиеся «группы риска», опекаемые, из неблагополучных семей и т.д.); - за организацию работы музея ЦДТ; - за привлечение и освоение в работе учреждения внебюджетных средств; - за коррекционно-развивающую работу с учащимися; - за диагностико- аналитическую деятельность; - за использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; **учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу:** - за разработку моделей и пошив костюмов, изготовление аксессуаров;		до 100% до 100% до 200%

	- за изготовление декораций; - за ремонт помещений, оборудования, инвентаря; - за проведение работ по озеленению помещений и прилегающей территории; - за профессиональное мастерство и обеспечение высокого качества делопроизводства; - за проведение генеральных уборок с использованием технических средств; - за проведение работ по обрезке зеленых насаждений и покосу травы; - за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - за проведение мелкого ремонта мебели, учебных и вспомогательных помещений. **За выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей** **административно-управленческому персоналу:** - за организацию работы и подготовку документов по аттестации педагогических кадров; - за организацию подвоза сотрудников, технических средств, сценических костюмов, выставочных материалов к местам проведения мероприятий личным транспортом; - за организацию и проведение районных фестивалей, конкурсов и других форм организационной деятельности; - за выполнение работ по проведению косметического ремонта зданий и помещений, частичного ремонта коммуникаций ЦДТ; - за ведение газового хозяйства, обслуживание газовых приборов; - за выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей, неоговоренных в пунктах изложенных выше; **педагогическим работникам:** - за работу со звуковой аппаратурой, мультимедийным проектором и т.д.; - за организацию подвоза технических средств, сценических костюмов, выставочных материалов к местам проведения мероприятий транспортом сотрудников; - за исполнение обязанностей секретаря производственных совещаний, педсоветов, методических советов, совещаний при директоре и т.д.; - за организацию и проведение фестивалей, конкурсов и других форм организационной деятельности; - за выполнение работ по проведению косметического		до 100% до 100%

	ремонта, коммуникаций ЦДТ; - за выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей, неоговоренных в пунктах изложенных выше; **учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу:** - за участие в проведении ремонтных работ, выполнение текущего и мелкого ремонта помещений (побелка, покраска, шпаклевка, уборка, расстановка мебели); - за увеличение объема работ; - за выполнение погрузочно-разгрузочных работ; - за выполнение работ по моделированию, конструированию, пошиву и изготовлению сценической одежды и аксессуаров к ней.		до 200%
3.	**За сложность и напряженность выполняемой работы** **административно-управленческому персоналу:** - за организацию и контроль работы по пожарной, электрической, тепловой безопасности; - обеспечение противодиверсионной безопасности (обеспечение пропускного режима, проверка здания и территории в течение дня, оформление противодиверсионного паспорта учреждения и т.д.); - за усиленный режим работы в период праздничных и выходных дней и во время проведения праздничных мероприятий; - за привлечение и освоение в работе учреждения внебюджетных средств; - за расширение зоны деятельности, связанной с отдаленностью детских творческих объединений (коллективов, находящихся на базе школ); - за осуществление взаимосвязи с сопредельными ведомствами; - за работу по увеличению процента охвата обучающихся, состоящих на всех видах учета; - за расширение зоны деятельности, связанной с отдаленностью образовательных подразделений от основного здания и их материального обеспечения; **педагогическим работникам**: - за усиленный режим работы во время проведения праздничных мероприятий, участие в театральных постановках в качестве персонажей; - за активную методическую работу в пределах учреждения, района, края; - за организацию и проведение организационно-массовой, воспитательной работы в детском объединении, учреждении, районе; - использование информационно- коммуникационных		до 200% до 200%

	технологий в образовательном процессе; - за осуществление взаимосвязи с сопредельными ведомствами; - за работу по увеличению процента охвата обучающихся, состоящих на всех видах учета; - за обоснованное отсутствие конфликтных ситуаций с учащимися, родителями и законными представителями. **учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу:** - за уборку помещений при проведении ремонтных работ, уборку строительного мусора, за специфику работ; - за усиленный режим работы в период праздничных мероприятий и в выходные дни; - за особые условия труда в осенне-зимний период; - за стирку мягкого инвентаря, штор , чистку и ремонт мебели; - за напряженность, ответственность и обеспечение безопасности при перевозке пассажиров; - за ненормированный рабочий день и интенсивность труда; - за безаварийную и надежную работу на транспорте, правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт, технический осмотр; - за работу с дезинфицирующими средствами;		до 300%
4	Выплаты за качество выполняемых работ всем категориям работников устанавливаются: - за качество выполняемых работ, относящихся к основной должности или работы по совместительству согласно должностных обязанностей.		до 100%
5.	Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).	от 300 рублей	

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в процентном отношении, так и в абсолютном значении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, а также другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.3; 4.5 и 4.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему работы, нагрузки (педагогической работы).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников ЦДТ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

5.2. В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

5.2.3. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

Специалистам за работу в сельской местности		25%
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, в соответствии с объемом выполненной работы	от 100 рублей	
За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором	от 100 рублей	
За работу в ночное время		35%
За работу в выходные или нерабочие праздничные дни	В соответ. со ст 153 ТК РФ.	
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	В соответ. со ст.147 ТК РФ.	
Выплаты за сверхурочную работу	В соответ. со ст.152 ТК РФ	
За специфику работы педагогическим и другим работникам		20%

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам ЦДТ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования района» утвержденным Постановлением главы муниципального образования Выселковский район от 10 ноября 2008 года № 2181 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковского района».

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35 %. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим 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.

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

5.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

6. Порядок и условия установления социальной надбавки, доплат молодым специалистам.

6.1. Согласно постановления главы муниципального образования Выселковский район от 19 ноября 2010 года № 1960 «Об установлении доплат работникам для всех типов и видов образовательных учреждений муниципального образования Выселковский район» с последующими изменениями и дополнениями с целью материальной поддержки молодых специалистов, а также педагогических и медицинских сотрудников работникам учреждения устанавливаются следующие социальные выплаты:

- с целью привлечения молодых специалистов в ЦДТ, а также социальной поддержки и материального стимулирования их труда устанавливается социальная надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 1000 рублей в месяц.

7. Порядок и условия премирования работников ЦДТ.

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ЦДТ устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) от 300 рублей;
- за качество выполняемых работ до 5 окладов;
- за интенсивность и высокие результаты работы до 100%;

Премирование осуществляется по решению комиссии по распределению доплат и надбавок в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

7.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы (педагогическим работникам по результатам индикативно-рейтинговой карты).

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ЦДТ;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов:

-при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

-при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

-при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

-при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

-выплата за высокие показатели результативности;

-выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

-выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

-выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

-другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) максимальным размером не ограничена.

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

7.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

8. Материальная помощь

8.1. За счет экономии фонда оплаты труда ЦДТ, работникам может быть выплачена материальная помощь в связи:

- с рождением ребенка (одному из родителей);
- с регистрацией брака (впервые);
- с тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца;
- со смертью работника (родным по их письменному заявлению, подтвержденному справкой о смерти) и со смертью близких родственников работника в размере от 1000 рублей;
- в связи с трудным материальным положением работника в размере от 1000 рублей.

8.2. Материальная помощь устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда приказом директора на основании письменного заявления работника с учетом мнения профсоюзного органа работников ЦДТ и в пределах фонда оплаты труда.

9. Оплата труда директора ЦДТ, заместителей директора

9.1.Заработная плата директора муниципального ЦДТ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2.Должностной оклад директора ЦДТ определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, возглавляемому им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем средств администрации муниципального образования Выселковский район, в ведении которого находится ЦДТ.

К основному персоналу ЦДТ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации, которых создано учреждение.

9.3. Отраслевой орган администрации муниципального образования Выселковский район – главный распорядитель средств, в ведении которого находится ЦДТ, в установленном им порядке может устанавливать директору ЦДТ выплаты стимулирующего характера.

9.4.Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора ЦДТ.

9.5. С учетом условий труда директору ЦДТ, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

9.6. Премирование директора. Порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств.

10. Штатное расписание

10.1. Штатное расписание ЦДТ формируется и утверждается директором ЦДТ, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

10.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора ЦДТ по согласованию с главным распорядителем средств.

10.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом ЦДТ.

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

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