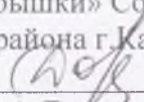


«Принято»

На общем собрании
МБУДО
«ЦДТ пос. Дербышки»
Советского района г.Казани
Протокол № 1
от 27 августа 2018.

«Согласовано»

Председатель профкома
МБУДО «ЦДТ пос.
Дербышки» Советского
района г.Казани

/С.А.Доропина/

«Утверждено»

Директор
МБУДО «ЦДТ пос.
Дербышки» Советского рай-
она г.Казани
/Ф.М.Гумерова/
Приказ № 31-ОД от 3.09.2018.


Положение

об условиях оплаты труда работников ЦДТ пос. Дербышки

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества пос.Дербышки» Советского района г.Казани (далее Учреждение) определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. Положение разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Р Т № 412 от 31.05.2018 года (приложения № 3 для УДО).

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры базовых (должностных окладов), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника Учреждения, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие

выплаты;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) работников Учреждения определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера.

1.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда работник сообщает администрацию Учреждения в связи:

- с увеличением стажа работы по профилю,
- с получением образования или восстановлением документов об образовании,
- с присвоением квалификационной категории,
- с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия.

1.6. В период пребывания работника в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.7. Директор учреждения и заместитель по учебно-воспитательной работе:

- проверяют документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и по другим основаниям, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;
- ежегодно составляют и утверждают на работников учреждения тарификационные списки;
- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения .

1.8. Заработная плата директора, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Должностной оклад директора устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда

1.8. Учредитель осуществляет оценку эффективности деятельности директора, может устанавливать размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности руководителей.

1.9. Выплаты стимулирующего характера директору могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

1.10. Директор Учреждения может устанавливать заместителям, вы-

платы стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности.

1.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

Предельный уровень выплат стимулирующего характера устанавливается до 70 процентов от выплат стимулирующего характера директора.

II. Определение базовых окладов заработной платы работников

2.1. Базовые оклады заработной платы педагогических работников устанавливаются в следующих размерах:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер базового оклада в месяц, рублей | | |
|---|-------------------------------------|---|---|---|
| | | основное общее образование, среднее общее образование | среднее профессиональное образование, неполное высшее образование | высшее профессиональное образование, «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист» |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | | |
| Первый квалификационный уровень | Секретарь учебной части | 9 489 | 9 868 | - |
| Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников | | | | |
| Первый квалификационный уровень | | - | 11 680 | 14 200 |
| | Музыкальный руководитель | | | |
| Второй квалификационный уровень | | - | 11 687 | 14 220 |
| | Концертмейстер | | | |
| | Педагог дополнительного образования | | | |
| | Педагог-организатор | | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|--------|--------|
| Третий квалификационный уровень | Мастер производственного обучения | - | 11 693 | 14 232 |
| | Педагог-психолог | | | |
| | Методист | - | - | 14 232 |
| Четвертый квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования | - | 11 695 | 14 236 |
| | Тьютор | | | |
| Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | | | |
| | Заведующий структурным подразделением: отделом | - | - | 14 301 |

III. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;

3.3. **Выплаты за стаж работы по профилю** устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы (стажа) по профилю по следующей таблице:

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

| Наименование профессионально-квалификационной группы | Квалификационный уровень | Группа по стажу | Размер надбавки, процентов |
|--|--------------------------|-----------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|--------------------|-----------------|-----|
| Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня | первый – второй | от 4 до 10 лет | 2,0 |
| | | от 10 до 15 лет | 3,0 |
| | | свыше 15 лет | 4,0 |
| Должности педагогических работников | первый – четвертый | от 2 до 6 лет | 3,0 |
| | | от 6 до 10 лет | 4,5 |
| | | от 10 до 15 лет | 5,5 |
| | | свыше 15 лет | 6,5 |
| Заведующие отделами | | от 2 до 6 лет | 3,0 |
| | | от 6 до 10 лет | 4,5 |
| | | от 10 до 15 лет | 5,5 |
| | | свыше 15 лет | 6,5 |

3.4. **Выплаты за квалификационную категорию** предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории по следующей таблице:

Размеры надбавок за квалификационную категорию

| Квалификационный уровень | Квалификационная категория | Размер надбавки, процентов |
|--|-----------------------------------|----------------------------|
| Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| Первый | первая квалификационная категория | 11,0 |
| | высшая квалификационная категория | 13,0 |
| Второй | первая квалификационная категория | 11,0 |
| | высшая квалификационная категория | 13,0 |
| Третий | первая квалификационная категория | 12,0 |
| | высшая квалификационная категория | 15,5 |
| Четвертый | первая квалификационная категория | 13,0 |

| | | |
|--|-----------------------------------|------|
| | высшая квалификационная категория | 18,0 |
|--|-----------------------------------|------|

3.5. Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

3.6. В Учреждении формируется фонд выплат стимулирующего характера **за качество выполняемых работ.**

3.7. Критерии эффективности качество выполняемых работ деятельности Учреждения и их весовые коэффициенты разрабатываются и принимаются балансовой комиссией Учреждения.

3.8. Оценочные листы заполняются административными и педагогическими работниками самостоятельно, конечный итог по подсчету баллов определяется балансовой комиссией Учреждения.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников

| № п/п | Наименование должности | Квалификационный уровень | Предельный коэффициент |
|---|---|--------------------------|------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| | Концертмейстер | второй | 50 |
| | Педагог дополнительного образования | второй | 50 |
| | Педагог-организатор | второй | 50 |
| | Методист | третий | 55 |
| | Педагог-психолог | третий | 55 |
| | Тьютор | четвертый | 60 |
| 2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | | |
| | Заведующий отделом структурным подразделением | | 65 |

3.8. **Выплаты за наличие государственных наград РФ, СССР, союзных и автономных республик в составе СССР и Республики Татарстан** предоставляются по должностям работников образования, входящим в про-

фессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются в размере:

Размер надбавки за наличие:

- государственных наград РФ, СССР, союзных республик в составе СССР составляет 7 процентов.
- государственных наград РТ(ТАССР) составляет 6 процентов.
- отраслевых наград РФ, РСФСР, СССР, Республики Татарстан, союзных республик в составе СССР составляет 4 процента.
- Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента.
- нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет 2 процента.

3.9. Работникам Учреждения, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.

3.10. Выплаты компенсационного характера **работникам за работу с инвалидами** и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии предоставляются работникам образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

IV . Порядок формирования и оплаты труда

4.1. Формирование фонда оплаты труда в Учреждении осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и определен в плане финансово-хозяйственной деятельности.

4.2. Заработная плата работникам учреждения начисляется Централизованной бухгалтерией МКУ Управления образования ИКМО города Казани по Советскому району и выплачивается работникам безналичным расчетом через банковские карты по договору «О порядке обслуживания международных банковских карт» с ОАО «Сбербанк России».

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующего характера.

4.4. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

4.5. Дата изменения расчетов оплаты труда осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией согласно приказа;

- при изменении стажа работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Учреждении или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

- за наличие государственных наград - со дня присвоения государственной награды (предоставления грамоты, документа).

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (подтверждающего документа) ;

- при получении диплома о высшем образовании;

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

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца,

- за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца.

Устанавливаются следующие соотношения частей заработной платы:

- за первую половину месяца – 40%

- за вторую половину месяца – 60%

4.7. При нарушении учредителем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, а также в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в

срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4.13. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

V. Заключительные положения

5.1 Учреждение вправе вносить изменения в локальные нормативные акты. Изменения в данное Положение вносятся в том же порядке, в котором данный акт разрабатывался и утверждался первоначально.

5.2. Внесение изменений или изложение в новой редакции данного Положения могут быть:

- в связи с изменением законодательства в сфере образования или вступлением в силу нового приказа, содержащего изменения норм и порядка оплаты труда;

- по решению трудового коллектива в связи с изменениями, вносимыми в коллективные договоры, соглашениями между учредителем и отраслевой профсоюзной организацией.

5.3. Основаниями для прекращения действия данного Положения являются:

- истечение срока действия;
- вступление в силу нового закона или нового нормативного правового акта, регулирующего порядок оплаты труда сфере образования.

5.4. Время вступления локального нормативного акта в силу наступает со дня издания приказа директора.

5.5. Согласно части 2 статьи 22 Трудового Кодекса Российской Федерации работники Учреждения должны быть ознакомлены с данным Положением под роспись.

5.6. Срок действия данного документа до принятия нового.