

Принято на заседании
профсоюзного собрания
от « 11 » января 2020г
Протокол № 4
Профком Кумис Мансурова К.С.



Утверждено
Приказом директора МБУДО «ЦДЮТ»
Магомедовой И.А. [подпись]
№ 1 от «1 » января 2020г.
Г.Ю город Южно-Сухокумск.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«Центр детского и юношеского творчества»
г. ЮЖНО-СУХОКУМСК.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центра детского и юношеского творчества» г.Южно-Сухокумск, реализующего программу дополнительного образования за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года за № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике». Постановлением Правительства Республики Дагестан от 15 марта 2013 года №129 «Об оплате труда работникам государственных образовательных учреждений находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан». Постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019 года № 28«О внесении изменений в положение об оплате труда работникам государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан». Постановлением правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019г. №28. Постановлением от 08 декабря 2009 года №345 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений находящихся в ведомстве Министерства образования и науки Республики Дагестан».

1.3. Положение направлено на поддержку, развития и стимулирования труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности ДО.

1.4. Для цели настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- Система оплаты труда работников ДО - совокупность норм, содержащих в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актов, принятых в соответствии с Федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- Минимальный размер оплаты труда- устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд не квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

- Зарплата работника дополнительного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), из компенсационных и стимулирующих выплат;

- Должностные оклады работников ДО устанавливаются Правительством Республики Дагестан в соответствии с профессиональными и квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

- Выплаты компенсационного характера- выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работы с вредными или опасными условиями труда, в условиях отклоняющихся от нормальных.

- Выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системы оплаты труда работников ДО с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.5. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а так же совместителей.

1.7. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ДО осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 15 марта 2013 года за № 129 «Об оплате труда работникам государственных образовательных учреждений находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан».

2.2. Система оплаты труда работников ДО устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов оплат компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнение профсоюза ДО.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников ДО осуществляется на основании утверждённого законом Республики Дагестан об республиканском бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного воспитанника для обеспечения временных требований государственного образовательного стандарта и средств приносящий доход деятельности.

2.4. Фонд оплаты труда работников ДО включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала.

2.5. Фонд оплаты труда работников дополнительного образовательного учреждения состоит из базовой части, которая составляет 57% ФОТ, и стимулирующей части, которая составляет 43% ФОТ.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда дополнительного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Работникам дополнительного образовательного учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях отличных от нормативных сроком на один год и исчисляются в процентном соотношении от должностного оклада.

3.2. В случае привлечения работника к работе в выходной или не рабочий праздничный день, работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьёй 153 ТК РФ.

3.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников работникам, выполняющим на ряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объёма работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объёма работ.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора

3.4. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. В целях стимулирования работников ДО к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дополнительного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

на выплаты педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 89% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплату работника МБУДО за почетные звания РФ повышается заработная плата на 10 %.

4.3. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников МБУДО, определены в соответствии с критериями, утверждёнными приказом министерства образования и науки Республики Дагестан, дополнены учреждением самостоятельно и утверждены приказом директора. (*приложение №1*).

4.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер (1 раз в полгода). Максимальный период выплат – 1 год.

4.5. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом руководителя МБУДО «ЦДЮТ».

4.6. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя МБУДО «ЦДЮТ».

Размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4.7. Для назначения стимулирующих выплат создается экспертная группа, которая утверждается приказом руководителя МБУДО «ЦДЮТ». Экспертная группа проводит собеседование с работниками МБУДО «ЦДЮТ». По итогам собеседования составляется протокол. Приказом руководителя МБУДО «ЦДЮТ» утверждается стоимость 1 балла, и назначаются стимулирующие выплаты. В случае, если работник МБУДО «ЦДЮТ» не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

4.8. Работники МБУДО «ЦДЮТ» предоставляют Комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы самоанализ (бланк и график его подачи) утверждаются приказом руководителя МБУДО «ЦДЮТ».

4.9. Председатель экспертной группы предоставляет Комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы для согласования руководителю ДО аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

4.10. По результатам согласования директор МБУДО «ЦДЮТ» издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам ДО.

4.11. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.12. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящих, педагогических и обслуживающего персонала (Приложение 2)

4.13. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ»

«Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

5.2. В ДО применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

5.3. Премия начисляется на основании приказа руководителя по согласованию с членами профсоюзного комитета.

5.4. Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство .
- профессионализм, высокие показатели в работе.
- первое, второе и третье места в смотре-конкурсе .
- высокие результаты по итогам: 3-х месяцев, полугодия, 9-и месяцев, года;

- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы .

- общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках .

- за своевременное и качественное предоставление отчетности .

5.5. Вознаграждение работнику не выплачивается при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- систематическом нарушении трудовой дисциплины;

- недобросовестном отношении к работе.

5.6. Все случаи премирования рассматриваются руководителем и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6.1. Работникам МБУДО «ЦДЮТ» может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором дополнительного образования ЦДЮТ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

7.1. Социальные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

8. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

8.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен в случаях:

- недобросовестного выполнения функциональных, трудовых обязанностей - до 100% лишения премий;

- наличия травматизма (детского) в зависимости от травмы - до 100% лишения премии;

- наличия обоснованных жалоб родителей - до 100% лишения премии;

- нарушения трудовой дисциплины и трудового распорядка - до 100% лишения премии;

- нарушения этики и культуры поведения - до 100% лишения премии;

- несвоевременного прохождения медицинского осмотра - до 100% лишения премии;

- пассивности в оказании помощи учреждению - до 50% лишения премии;

- ошибки при составлении отчетной документации - до 10% лишения премии;

- низкого качества работы, не готовность к занятию, невнимательное отношение к детям - до 100% лишения премии.

8.2. Решение о лишении или уменьшении выплат стимулирующего характера утверждается приказом директора МБУДО «ЦДЮТ».

9. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

9.1 Произвести подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

9.2 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории педагогических работников разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

9.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

9.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с директором и Комиссией по распределению стимулирующей части заработной платы учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его приказом директора МБУДО «ЦДЮТ».

10.2 Вопросы, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законом об образовании РД.

10.3. В случае принятия правовых актов по вопросам регулирования выплат стимулирующего характера, содержащих иные нормы, чем в настоящем Положении, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

Приложение 1.

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУДО «ЦДЮТ»

Приложение 2.

Профессиональная квалификационная группа должностей, размеры окладов по категориям

Перечень

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» за результативность и эффективность работы.

На 2019-2020 учебный год.

Показатели для педагогов дополнительного образования	Число баллов
Наличие авторской образовательной программы	10
Качество освоения программы обучающихся более 50% , при наличии детей в группе более 50%	10
Более 80%	10
Участие обучающихся в различных мероприятиях:	
Всероссийский	20
Региональный	1-20
Муниципальный	1-10
Сохранность контингента более 50% в группах	10
Участие в инновационной и экспериментальной работе	1-10
Проведение мастер классов и открытых занятий .	1-20
Участие педагога в массовых мероприятиях как пример для подражания подрастающего поколения	10
Привлечение обучающихся Т/О в общественно- полезную деятельность. Участие в субботниках благотворительных мероприятиях, акциях, более 50%	5
Исполнение всевозможных поручений, отсутствие замечаний со стороны руководства	10
Мероприятия, проводимые в каникулярное время.	10
Организация работы с родительской общественностью: семейная гостиная, родительский лекторий, клуб, экскурсия, палаточный лагерь тур поход.	10
Наличие собственных методических разработок, рекомендаций учебных пособий, применяемых в образовательном процессе	10

Показатели для методиста и организатора	
Грамотный анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы в учреждении	10
Разработка методических и информационных материалов	10
Помощь педагогическим работникам в определении содержания учебных программ, методов и средств обучения, в разработке образовательных программ по дисциплинам и учебным курсам.	10
Разработка необходимой документации по проведению конкурсов, семинаров, выставок, олимпиад, слетов, соревнований.	10
За качество выполняемых работ	10
Подготовка и оформление лучших издательских и других проектов	10
Развитие творческого потенциала и использование информационных технологий	10
Участие в профессиональных конкурсах семинарах	10
Уровень работы с нормативно правовыми документами регламентирующими деятельность.	10
Организационно методическая деятельность	10
«Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается согласно пункту 4.13 настоящего положения об оплате труда	

Профессиональная квалификационная группа должностей, размеры окладов по категориям в МБУДО «Центре детского и юношеского творчества» на январь 2020 года.

2-й квалификационный уровень		
		Сумма оклада:
1	Директор	21 704 р.
2	Зам директора	19 533 р.
Педагоги, методист, организатор, оформитель, аккомпаниатор		
1	Соответствие занимаемой должности	10 441 р.
2	При наличии первой квалификационной категории	11 277 р.
3	При наличии высшей квалификационной категории	12 179 р.
Обслуживающий персонал		
1	Техничка	12 130 р.
2	Швея	12 130 р.
3	Сторож	12 130 р.
4	Рабочий по обслуживанию	12 130 р.
5	Секретарь	12 130 р.
6	Завхоз	12 130 р.