

Изменения и дополнения
в коллективный договор
Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
«Ольховский центр развития творчества детей
и юношества»
Ольховского муниципального района
Волгоградской области

на 2016-2019 годы

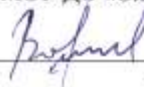
От работодателя:

Директор
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»


В.И. Бассанский
«22» августа 2018г.
М.П. 

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»


В.В. Воронцов
«22» августа 2018г.

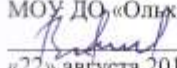
Изменения и дополнения в коллективный договор прошли уведомительную регистрацию в Государственном казенном учреждении Волгоградской области ЦЗН Ольховского района.

Регистрационный номер № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

(должность, Ф.И.О. специалиста, осуществившего уведомительную регистрацию)
М.П.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДиО»
 В.В. Воронцов
«22» августа 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДиО»
 В.И. Бассанский
Приказ № 64
«22» августа 2018г.



ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива работников
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДиО»
протокол № 2
«22» августа 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования
«Ольховский центр развития творчества детей и юношества»
Ольховского муниципального района Волгоградской области
(далее - Положение)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:
- с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 года N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области";
 - с постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 года N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области";
 - с ем администрации Ольховского муниципального района от 19.02.2016 N 96 "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Ольховского муниципального района" (с изменениями и дополнениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, Ольховского муниципального района, регулиующими вопросы оплаты труда.
- 1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Ольховский центр развития творчества детей и юношества» Ольховского муниципального района Волгоградской области (далее - образовательная организация, или ОО), и включает в себя:
- основные условия оплаты труда работников организации;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
 - другие вопросы оплаты труда.
- 1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.
- 1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.
- Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.
- Объем средств на оплату труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований в составе сметы расходов.
- Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда организации, средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда могут направляться на выплаты стимулирующего характера работникам организации. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным Отделом по образованию Администрации Ольховского муниципального

района (далее - учредитель).

- 1.6. Оплата труда работников ОО, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.
- 1.7. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставок) работников организации производится в соответствии с действующим законодательством.
При индексации (увеличении) базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 1.8. Оплата труда работников ОО осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

- 2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:
 - 2.1.1. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
 - 2.1.2. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, 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).
- 2.2. Размеры базовых окладов (ставок) работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 2.3. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.
- 2.4. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) заработной платы работников, устанавливаются руководителем организации с учетом:
 - размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
 - требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.
- 2.5. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

- 2.6. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.
- Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.
- 2.7. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.
- 2.8. Педагогическим работникам ОО с 01 сентября 2013г. в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной на 31 декабря 2012г. Включение указанной компенсации образует новый базовый (минимальный) оклад (должностной оклад) и учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.
- 2.9. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.
- 2.10. Особенности условий оплаты труда педагогических работников организации:
- 2.10.1. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.
- В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:
- педагогов дополнительного образования за работу, осуществляемую на условиях совместительства;
 - педагогов дополнительного образования, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

- 2.10.2. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 2.10.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год и оформляется тарификационным списком по установленной отделом по образованию администрации Ольховского муниципального района форме. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.
- 2.10.4. Тарификация педагогов, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.
При невыполнении по независящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
- 2.10.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.
- 2.10.6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
- 2.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда:
- 2.11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:
- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
 - педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников отдела по образованию администрации Ольховского муниципального района), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;
- 2.11.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
- 2.11.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, 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).
- 2.11.4. 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 его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 2.12. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.
- 2.12.1. За педагогическими и другими работниками организации при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органа управления образованием), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.
- Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.
- 2.12.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.
- 2.12.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.
- 2.12.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей – при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.
- 2.12.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.
- 2.13. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, в оклад (должностной оклад) ставку включается надбавка за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

- "Должности педагогических работников";
- "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала";
- "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена";
- "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень);
- "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

2.14. В оклад (должностной оклад) педагогических работников, медицинских работников включается надбавка за квалификационную категорию (классность) в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

2.15. Включение надбавок за работу в сельской местности и квалификационную категорию (классность) образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам, ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5.1.

Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 (четыре) процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 (шести) процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 (восьми) процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 (десяти) процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 (двадцать четыре) процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест комиссией организации с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

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

3.6.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской

Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1.

Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации, для руководителей – локальных нормативных актов учредителя.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам, ставкам), определяется руководителем организации по согласованию с представительным органом работников

организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

- 3.6.2. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в образовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.
- 3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.8. Конкретные виды выплат компенсационного характера, размеры (фиксированные и предельные) и порядок их применения устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- 1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов.
 - 2) Выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов.
 - 3) Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет.
 - 4) Премияльные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.
 - 5) Повышающий коэффициент к должностному окладу специалистов за работу в сельской местности.
 - 6) Ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.
- 4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;
- водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское

удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "B", "C", "D" и "E".

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3%;
- при стаже работы от 5 года до 10 лет - 5%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 8%;
- свыше 15 лет - 10%.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

4.8. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 года N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Премияльные выплаты.

5.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается

работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

- 5.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

- 6.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 6.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

- 6.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, 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.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;
- при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности 6;
- при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности 7;
- при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности 8.

- 6.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

- 6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

- при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;
- от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя

учреждения;

- от 151 единиц и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

- 6.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

- 6.7. Руководителю организации, его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

- 6.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю организации, его заместителям, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

- 6.9. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

6.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера:

N п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	до 1,6
2.	Результативная организационно- управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05
3.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей):	
		от 100 000 до 500 000	0,05
		от 500 001 до 1 000 000	0,1
		от 1 000 001 до 2 000 001	0,15
		от 2 000 001 до 4 000 001	0,2
		от 4 000 001 до 6 000 001	0,25
		от 6 000 001 до 8 000 001	0,3
		от 8 000 001 до 10 000 001	0,35
		от 10 000 001 до 15 000 001	0,4
		от 15 000 001 до 20 000 001	0,45
		от 20 000 001 до 30 000 001	0,5
		свыше 30 000 001	0,55

6.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в организации» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.10. Руководителю организации, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых

показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

- 6.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Другие вопросы оплаты труда

- 7.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится

пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

- 7.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Отдела по образованию Администрации Ольховского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

- 7.3. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

- 7.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
подведомственных Отделу по
образованию администрации
Ольховского муниципального
района, -
- работников МОУ ДО
«Ольховский ЦРТДЮ»

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ
ОЛЬХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	8500
	секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	9000
	младший воспитатель	
	2 квалификационный уровень:	9200
	диспетчер образовательной организации	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень: - специалисты без категории	12000

	- специалисты первой категории	12960
	- специалисты высшей категории	13920
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
	2 квалификационный уровень:	
	- специалисты без категории	10125
	- специалисты первой категории	10935
	- специалисты высшей категории	11745
	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень:	
	- специалисты без категории	12500
	- специалисты первой категории	13500
	- специалисты высшей категории	14500
	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
	4 квалификационный уровень:	
	- специалисты без категории	11500
	- специалисты первой категории	12420
	- специалисты высшей категории	13340
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"	
	1 квалификационный уровень:	11000
	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
	2 квалификационный уровень:	11500
	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного	

	образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	1 квалификационный уровень:	10000
	инструктор по лечебной физкультуре	
	2 квалификационный уровень:	10500
	медицинская сестра диетическая	
	3 квалификационный уровень:	13750
	медицинская сестра	
	4 квалификационный уровень:	11500
	фельдшер	
	5 квалификационный уровень:	12000
	старшая медицинская сестра	
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":	

	заведующий костюмерной	9000
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":	
	художник-декоратор, методист клубного учреждения	9500
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":	
	балетмейстер, хормейстер, заведующий художественно-постановочной частью	10000
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (<u>в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"</u>)	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	8500
	делопроизводитель, секретарь	
	2 квалификационный уровень:	9000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9000
	инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник	
	2 квалификационный уровень:	9500
	старший: инспектор по кадрам, диспетчер, <u>заведующие:</u> архивом, канцелярией, складом, <u>хозяйством</u> , фотолабораторией	
	3 квалификационный уровень:	<u>9500</u>
	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым	

	устанавливается внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	10000
	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	12500
	без категории: инженеры всех специальностей, инженер-программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, сурдопереводчик,	
	2 квалификационный уровень:	9100
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	9300
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	9500
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	10000
	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	12000
	начальники отделов: информации, кадров	
	2 квалификационный уровень:	13500
	главные: механик, энергетик, технолог, инженер, эксперт	
	3 квалификационный уровень:	14000
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого	

	обособленного структурного подразделения	
5.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (<u>в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"</u>)	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	<u>8000</u>
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), <u>уборщик производственных помещений</u> , уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар (соответствующего разряда), кладовщик	
	2 квалификационный уровень:	8000
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	8500
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта, повар (соответствующего разряда)	
	2 квалификационный уровень:	9000
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар (соответствующего разряда)	

	3 квалификационный уровень:	9500
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар (соответствующего разряда)	
	4 квалификационный уровень:	9500
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов, имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), работы по технологической оснастке контрольно-измерительных приборов	
6.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг"):	
	1 квалификационный уровень	11000
	инструктор-методист по лечебной физкультуре	

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
подведомственных Отделу по
образованию администрации
Ольховского муниципального
района, -
- работников МОУ ДО
«Ольховский ЦРТДЮ»

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	• руководителям, педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; • прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

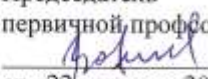
	(пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	
5.	работники образовательной организации, за работу с обучающимися ВИЧ-инфицированными, больными вирусом иммунодефицита человека (СПИД), больными активной формой туберкулеза	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
6.	за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7.	за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
8.	за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
подведомственных Отделу по
образованию администрации
Ольховского муниципального
района, -
- работников МОУ ДО
«Ольховский ЦРТДЮ»

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО
ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ, РАБОТНИКОВ
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	специалист в сфере закупок	12500
2.	специалист в области охраны труда	12500

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоу коллектива работников
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»
протокол № 2
от «22» августа 2018г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации:

от «22» августа 2018г.

Воронцов В.В.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 64
от «22» августа 2018г.
Директор
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»
В.И. Бассанский.



ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
«Ольховский центр развития творчества детей и юношества»
Ольховского муниципального района Волгоградской области

I.	Разработано в соответствии: • с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; • с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; • с законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области»; • с постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области»; • с приказом Комитета образования и науки Волгоградской области от 19.04.2016г. № 54 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»; • с постановлением администрации Ольховского муниципального района от 19.02.2016г. № 96 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Ольховского муниципального района»; • с постановлением Администрации Ольховского муниципального района от 28.09.2016г. № 585 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию администрации Ольховского муниципального района»; • с постановлением Администрации Ольховского муниципального района от 10.08.2018 № 527 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Ольховского муниципального района от 28.09.2016г. № 585 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию администрации Ольховского муниципального района»;
----	--

1.	• в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол N 11; • с положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14.03.97г. № 12; • с положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579: - п. 1.181 - уборка помещения (рабочий по комплексному обслуживанию здания и уборщица), - п. 1.164 - работа за дисплеями ЭВМ (работнику, работающему за компьютером); • с Уставом муниципального ОО.
2.	Вступает в силу с 01.09.2018г. в целях: • развития творческой активности работников ОО, повышения их исполнительской дисциплины, снижения текучести кадров; • обеспечения защищённости педагогических работников при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с обучающимися; • снижения профзаболеваемости работников ОО.
3.	Размер компенсационных выплат в течение года может быть уменьшен: • при выявлении руководителем (администрацией) Образовательного учреждения нарушений в организации и исполнении функциональных (должностных) обязанностей, допущенных по вине работника; • в случае выявления замечаний в адрес работника, установленных в ходе проверок - со стороны органов Рособрнадзора, Роспотребнадзора и Госпожнадзора, Инспекционной комиссии по охране труда.
4.	Срок действия настоящего Положения - до замены новым.

Перечень и размер выплат компенсационного характера:

№ п/п	Должность	Причина установки выплат компенсационного характера	Размер
<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
1. Все работники (без предъявления требований к занимаемой должности от основного оклада (ставки) без доведения до МРОТ)			
1.1.		В соответствии с основным положением: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с ТК РФ, - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).	п.п. 3.5. основного положения
1.2.		За расширение зон обслуживания:	
1.2.1.		• за исполнение обязанностей общественного инспектора по вопросам ОТ;	до 3%
1.2.3.		• за ведение делопроизводства;	до 20%
1.2.4.		• за неблагоприятные условия труда - в соответствии с перечнем профессий и должностей, пользующихся этой доплатой.	до 12%
1.3.		За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:	
1.3.1.		• за качественную подготовку ОО к учебному году;	до 30% (разовая)
1.3.2.		• за дополнительную работу, не предусмотренную должностными обязанностями, но выполняемую по поручению администрации ОО;	<u>до 10%</u> (разовая)
1.3.3.		• за исполнение функциональных обязанностей по должностям «Дворник» и «Вахтер», не предусмотренное должностными обязанностями работников ОО, но выполняемое по поручению администрации;	до 30%
1.4.		За сверхурочную работу.	ст.. 152 ТК РФ
1.5.		За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	ст.. 153 ТК РФ
1.6.		За работу в ночное время.	ст.. 154 ТК РФ
1.7.		За выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.	прилож. № 2 к настоящ. положению
1.8.		За ведение делопроизводства	до 20%

<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
2. Всем педагогическим работникам (от размера основного оклада (ставки) - от размера учебной нагрузки)			
2.1.		За интенсивность труда: • за выполнение обязанностей экспертов специалистов) по аттестации педагогических работников; • за организацию труда и его результативность - сохранение постоянного, стабильного состава учащихся; • за работу руководителем методического объединения педагогов ДО в ОО; • за организацию и использование в ходе УВР инновационных форм работы и педагогических технологий; • за создание и качественную работу по долгосрочной авторской (3 года и более) авторская дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа - без замечаний по итогам плановых проверок; • за создание, подготовку и реализацию специальных программ оздоровительной работы с детьми в летнем оздоровительном лагере отдыха с дневной формой пребывания.	до 30% до 10% до 5% до 10% до 5% до 30%
2.2.		За напряженность труда: • за активное участие коллективов учащихся ОО в программах районных и прочих массовых мероприятий с привлечением большого количества детей, подростков и юношества, не посещающих учебные занятия в ОО, и населения; • за активное участие коллективов учащихся ОО в программах районных и прочих смотров-конкурсов, (фестивалей и т.д.) с привлечением большого количества детей, подростков и юношества, не посещающих учебные занятия в ОО, и населения;	до 30% до 30%
2.3.		За введение новых технологий:	
2.3.1.		• в декоративно - художественных (оформительских) работах, связанных с планом УВР, осуществляемой ОО;	до 30%
2.3.2.		• при подготовке музыкального оформления мероприятий, реализуемых ОО;	до 30%
2.3.3.		• по разработке, подготовке, применению и внедрению компьютерных технологий в УВР.	до 30%
2.4.		За создание и развитие материальной базы кабинета, закрепленного администрацией Образовательного учреждения (за	до 15%

<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
		заведование кабинетом).	
2.5.		За творческую активность при создании, подготовке и реализации в течение учебного года более 3 внеплановых программ праздничных массовых культурно-досуговых мероприятий районного уровня.	до 5% (разовая)
2.6.		За работу:	
2.6.1.		• по созданию учебно-методических пособий и разработок;	до 20%
2.6.2.		• по разработке и рецензированию образовательных программ;	до 20%
2.6.3.		• по изготовлению сценических костюмов и декораций к районным КДМ;	до 15%
2.6.4.		• за написание фонограмм к районным КДМ (их обработку).	до 20%

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоустроенного коллектива работников
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»
протокол № 2
от «22» августа 2018г.



СОГЛАСОВАНО
Начальник
Отдела по образованию
Т.В. Коркина.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 64
от «22» августа 2018г.
Директор
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»
В.И. Бассанский.



СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации:
Воронцов В.В.
от «22» августа 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
«Ольховский центр развития творчества детей и юношества»
Ольховского муниципального района Волгоградской области

1.	Разработано в соответствии: - с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; - с законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области»; - с постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области»; - с приказом Комитета образования и науки Волгоградской области от 19.04.2016г. № 54 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»; - с постановлением администрации Ольховского муниципального района от 19.02.2016г. № 96 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Ольховского муниципального района»; - с постановлением Администрации Ольховского муниципального района от 28.09.2016г. № 585 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию администрации Ольховского муниципального района» (с изменениями и дополнениями); - с постановлением Администрации Ольховского муниципального района от 10.08.2018 № 527 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Ольховского муниципального района от 28.09.2016г. № 585 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных
----	---

1.	образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию администрации Ольховского муниципального района»; • в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол N 11; • с положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14.03.97г. № 12; • с положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579: - п. 1.181 - уборка помещения (рабочий по комплексному обслуживанию здания и уборщица), - п. 1.164 - работа за дисплеями ЭВМ (работнику, работающему за компьютером); • с Уставом ОО.
2.	Вступает в силу с 01.09.2018г. в целях: • развития творческой активности работников ОО, повышения их исполнительской дисциплины, снижения текучести кадров; • обеспечения защищенности педагогических работников при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с обучающимися; • снижения профзаболеваемости работников ОО.
3.	В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.
4.	Расчет стимулирующих выплат всем работникам Образовательного учреждения производится в соответствии с производственной необходимостью один раз в год - на соответствующий учебный период, но возможен и в межквартальный период (при необходимости).
5.	Размер стимулирующих выплат в течение года может быть уменьшен: • при выявлении руководителем (администрацией) Образовательного учреждения нарушений в организации и исполнении функциональных (должностных) обязанностей, допущенных по вине работника; • в случае выявления замечаний в адрес работника, установленных в ходе проверок - со стороны органов Рособрнадзора, Роспотребнадзора и Госпожнадзора, Инспекционной комиссии по охране труда.
6.	Срок действия настоящего Положения - до замены новым.

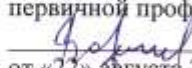
Перечень и размеры стимулирующих выплат:

№ п/п	Должность	Причина установки выплат компенсационного характера	Размер
<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
1. Все работники образовательного учреждения (без предъявления требований к занимаемой должности, - от основного оклада (ставки) и без доведения до МРОТ)			
1.1.		В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:	п. 4.1. основного положения
1.1.1.		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1.1.1.		• надбавка за интенсивность;	до 30%
1.1.1.2.		• персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке: - за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании ОО. - за дополнительную работу, не предусмотренную должностными обязанностями, но выполняемую работником по поручению администрации Образовательного учреждения.	до 30%
1.2.		Выплаты за качество выполняемых работ:	до 30%
1.3.		Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет (выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах):	п. 4.1.3. основного положения
1.3.1.		• при стаже работы от 1 года до 5 лет;	3 %
1.3.2.		• при стаже работы от 5 лет до 10 лет;	5 %
1.3.3.		• при стаже работы от 10 лет до 15 лет;	8 %
1.3.4.		• свыше 15 лет.	10 %
2. Всем педагогическим работникам (от размера основного оклада (ставки), - от размера учебной нагрузки)			
2.1.		Повышающий коэффициент к должностному окладу специалистов за работу в сельской местности.	до 25%
2.2.		Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы:	закон № 964-ОД от 26.11.2004
2.2.1.		• единовременное пособие при объеме нагрузки не менее 0,5 ставки по занимаемой должности;	15 500,00р.
2.2.2.		• ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке);	930,00р.
2.2.3.		• закончившему ВУЗ с отличием	1 550,00р.

<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
		ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке).	
2.3.		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
2.3.1.		• за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;	до 30%
2.3.2.		• за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;	до 30%
2.3.3.		• за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям (при их наличии) за ненормированный рабочий день). - подготовка победителей и призеров районных, областных, межзональных, всероссийских смотров, конкурсов, творческих выставок, - за создание и работу по авторской или экспериментальной дополнительной общеобразовательной (предпрофессиональной) программе,	до 30%
2.3.		Выплаты за качество выполняемых работ:	
2.3.1.		• за профессионализм и оперативность в решении вопросов;	до 15%
2.3.2.		• за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;	до 10%
2.3.3.		• за качественную организацию, подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОО;	до 20%
2.3.4.		• за качество любых выполняемых работ;	до 30%
2.3.5.		• надбавка за квалификационную категорию (классность):	
2.3.5.1.		- 1 квалификационная категория,	10%
2.3.5.2.		- высшая квалификационная категория;	20%
2.3.6.		• надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, и т.д.	п. 4.5.3.. основного положения
2.4.		Имеющим награды Министерства образования и науки РФ (грамота и (или) нагрудный знак).	до 30%
3. Руководителю ОО от размера основного оклада (ставки) (награждаant начальник отдела по образованию) Выплаты стимулирующего характера директору ОО (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности и надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей			

<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
	эффективности работы: • интенсивность и высокие результаты работы; • результативная организационно-методическая работа • качество образовательных услуг; • организация приносящей доход деятельности в организации. 4. Заместителю директора по УВР (от размера основного оклада (ставки) Выплаты стимулирующего характера директору ОО (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы: • интенсивность и высокие результаты работы; • результативная организационно-методическая работа; • качество образовательных услуг; • организация приносящей доход деятельности в организации. 5. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директору ОО, его заместителю по УВР ОО не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя. 6. Надбавка за общий трудовой стаж (за выслугу лет):		
6.1.	• при стаже работы от 1 года до 5 лет;		3 %
6.2.	• при стаже работы от 5 лет до 10 лет;		5 %
6.3.	• при стаже работы от 10 лет до 15 лет;		8 %
6.4.	• свыше 15 лет.		10 %
7. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (устанавливаемый Учредителем).			до 100%
8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.			25%

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоу коллектива работников
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»
протокол № 2
от «22» августа 2018г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации:

от «22» августа 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
«Ольховский центр развития творчества детей и юношества»
Ольховского муниципального района Волгоградской области

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 64
от «22» августа 2018г.
Директор
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»
В.И. Бассанский.



<u>1</u>	<u>2</u>
1.	Разработано в соответствии: - с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; - с законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области»; - с постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области»; - с приказом Комитета образования и науки Волгоградской области от 19.04.2016г. № 54 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»; - с постановлением администрации Ольховского муниципального района от 19.02.2016г. № 96 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Ольховского муниципального района»; - с постановлением Администрации Ольховского муниципального района от 28.09.2016г. № 685 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию администрации Ольховского муниципального района»; - с постановлением Администрации Ольховского муниципального района от

<u>1</u>	<u>2</u>
	10.08.2018 № 527 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Ольховского муниципального района от 28.09.2016г. № 585 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию администрации Ольховского муниципального района»; • в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол N 11; • с положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14.03.97г. № 12; • с положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579: - п. 1.181 - уборка помещения (рабочий по комплексному обслуживанию здания и уборщица), - п. 1.164 - работа за дисплеями ЭВМ (работнику, работающему за компьютером); с Уставом муниципального ОО.
2.	Вступает в силу с 01.09.2018г. в целях: • развития творческой активности работников ОО, повышения их исполнительской дисциплины, снижения текучести кадров; • обеспечения защищенности педагогических работников при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с обучающимися; • снижения профзаболеваемости работников ОО.
3.	Премияльные выплаты устанавливаются и выплачиваются в зависимости от объема и качества выполняемых работ, имея целью: • оценку результатов труда работника ОО; • стимулирование труда.
4.	Премия по итогам работы (за квартал, год): • размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада; • размер премии за год - 300 процентов должностного оклада (ставки) в расчете на год.
5.	Общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов должностного оклада (ставки) в расчете на год.
6.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ (единовременная): • общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада (ставки) в расчете на год; • присуждается за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.
7.	Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада (ставки) в расчете на год: • за длительную безупречную работу; • за большой вклад в развитие отрасли;

1	2
	• в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет); • при увольнении в связи с уходом на пенсию; • в связи с награждением грамотами министерства образования РФ.
8.	Заместителю директора по УВР ОО при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии): • премия по итогам работы за квартал, год; • размер премии: - за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, - за год - 300 процентов должностного оклада.
9.	Премирование руководителя (директора) ОО производится приказом начальника Отдела по образованию Администрации Ольховского муниципального района.
10.	Премирование заместителя директора по УВР и работников ОО производится приказом руководителя ОО, утверждающего решение Комиссии по премированию ОО.
11.	Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.
12.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ: общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.
13.	Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением), - единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.
14	Критерии оценки труда работников:
14.1.	Педагогические работники ОО: • за стаж работы; • за образцовое выполнение трудовых обязанностей • за высокую эффективность и качество работы; • за высокие творческие достижения учащихся; • в связи с юбилеем работника (50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет); • за организацию, подготовку и проведение (участие в) массовых мероприятий внутри ОО; • за организацию, подготовку и проведение (участие в) районных и (или) областных массовых мероприятий; • за педагогическое новаторство в труде (использование инновационных технологий, распространение полезного опыта и т.д.); • за активную и грамотную методическую работу, а именно: - за участие в работе методических объединений, - за выступления на семинарах и педсоветах, - за участие в работе творческих групп; • за укрепление и развитие материальной базы ОО; • за лучшую организацию воспитательной работы с обучающимися; • за активную работу с родителями (законными представителями и общественностью).
14.2.	Технический персонал:

<u>1</u>	<u>2</u>
	• за подготовку здания ОО к новому учебному году; • за проведение текущего ремонта здания и помещений ОО.
15.	Работники лишаются права на премию в случаях: • получения административные взыскания; • при повторном дисциплинарном взыскании - в течение всего календарного года, исчисляемого с даты вынесения дисциплинарного взыскания; • до снятия дисциплинарного взыскания по ходатайству Профкома ОО - при однократном негрубом нарушении трудовой дисциплины; • длительного отсутствия на работе в связи с болезнью (сроком свыше 1 месяца); • отказа от выполнения поручений по производственной необходимости или в случае их выполнения недобросовестно; • невыполнения своих должностных обязанностей в любом объеме; • задержки с оформлением запрашиваемой учетно-отчетной документации.
16.	Размеры материального поощрения (премии):
16.1.	Размер премирования устанавливается Комиссией по премированию Образовательного учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.
16.2.	Премирование работников Образовательного учреждения (при наличии фонда оплаты труда) начисляется: • за фактически отработанное время по итогам работы за квартал и (или) год; • за выполнение особо важных и срочных работ; • единовременная премия.
17.	Основанием для премирования служат: • подведение итогов образовательно-воспитательного процесса; • качественное выполнение методической и педагогической работы; • активное участие в организации и проведении массовых мероприятий; • внедрение новых форм, методов обучения и педагогических технологий; • укрепление и развитие учебно-материальной базы и сохранность имущества ОО; • высокий уровень подготовки и проведения мероприятий с участием ОО; • высокие результаты педагогических работников в исследовательской, методической работе по итогам учебного года; • разработка и внедрение авторских общеобразовательных программ дополнительного образования и педагогическое новаторство; • высокие творческие достижения обучающихся в районных и областных, региональных (и прочих) смотрах, конкурсах и фестивалях; • юбилеи работников (50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет); • получение грамот Отдела по образованию Администрации Ольховского муниципального района, Министерства по образованию Администрации Волгоградской области, Министерства образования и науки Российской Федерации; • награждение знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; • подготовка ОО к новому учебному году без замечаний контролирующих органов; • качественный текущий ремонт здания и помещений ОО; образцовое ведение делопроизводства.
18.	Комиссия по распределению материального поощрения (по премированию): • создается на основании приказа руководителя (директора).

<u>1.</u>	<u>2.</u>
	Образовательного учреждения, утверждающего решение общего собрания трудового коллектива о выборах в состав Комиссии по премированию: - председателя; - секретаря; - членов комиссии; • назначается сроком на один календарный год; • руководитель (директор) ОО не может быть председателем Комиссии по премированию.
19.	По итогам заседаний Комиссии по премированию (по материальному поощрению) ведутся протоколы, подписываемые её членами и хранящиеся в течение срока «по мере необходимости», но не менее 1 года.
20.	Срок действия настоящего Положения - до замены новым.

Изменения и дополнения
к коллективному договору
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДиО»
на 2016-2019г.г.

Принципировано, пронумеровано
и скреплено печатью

44 (сорок четыре) односторонних листа.
«22» августа 2018г.

Директор МОУ ДО
«Ольховский ЦРТДиО»
М.П.

В.И. Бисаганский

