Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО ЦРТДиЮ «Спутник»
_____Макарова Л.А.
«10» 09 2014г.

Утверждаю:

Директор
МБУДО ЦРТДиЮ «Спутник»
_____Петряева Н.В.
«10» 09 2014г.

Положение
о порядке и условиях оплаты труда и премирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр развития творчества детей и юношества «Спутник»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр развития творчества детей и юношества «Спутник» городского округа город Воронеж (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Воронежской городской Думы от 23.09.2009 года № 269-II «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа г. Воронеж» в целях определения порядка оплаты труда, размеров и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр развития творчества детей и юношества «Спутник» (далее - учреждение) за счёт средств бюджета городского округа и иных источников финансирования.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, решением Воронежской городской Думы от 23.09.2009 г. №269-II «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа г. Воронеж», Положением и приказами руководителя.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности и профессии этого учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществить привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения устанавливаются в соответствии с решением Воронежской городской Думы от 23.09.2009 г. № 269-II «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа г. Воронеж»

1.5. Оплата труда педагогических работников учреждения, как правило, устанавливается исходя из тарифицируемой нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»:

- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- концертмейстер – 24 часа в неделю;
- методист, педагог–организатор, педагог–психолог, руководитель структурного подразделения – 36 часов в неделю.

Тарификационный список педагогических работников и других работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.7. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.Порядок и размеры оплаты труда сотрудников учреждения

2.1. Заработная плата сотрудников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

Должность, отнесенная к профессионально-квалификационным группам	**Должностной оклад, рублей**
Педагог дополнительного образования	6620
Концертмейстер	6620
Педагог-организатор	6620
Социальный педагог	6620
Методист	6830
Художественный руководитель	7610
Педагог-психолог	6830
Руководитель структурного подразделения	7230
Секретарь-делопроизводитель	5490

Художник-конструктор	5860
Слесарь-сантехник, электрик	5660
Вахтер	5490
Уборщик служебных помещений	5490
Дворник	5490
Сторож	5490

2.4. Размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера сотрудникам учреждения могут определяться в соответствии с разделами 3, 4 Настоящего положения по полугодиям (с 01.09. по 31.12. и 01.01. по 31.08).

2.5. Премирование сотрудников учреждения осуществляется согласно разделу 5 Настоящего положения.

3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами, ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными трудовыми правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в размере не менее 4 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.3. Доплата при расширении зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.4. Доплата при увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённым трудовым договором.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

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

3.8. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке

заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

3.9. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются директором с учётом мнения представительного органа работников при наличии финансовых средств. Размеры и условия выплат компенсационного характера закрепляются в трудовых договорах.

4. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. **Надбавка за квалификационную категорию** может устанавливаться в целях стимулирования к качественному результату труда, путём повышения профессиональной квалификации и компетентности работников учреждения, занимающих должности педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, иных работников, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216 н; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.05.2008 г. № 225 н, в следующих размерах (при этом работник должен иметь не менее 0,5 ставки и принимать активное участие в культурно-массовых и воспитательных мероприятиях учреждения):

- при наличии второй квалификационной категории – 5 % от должностного оклада (ставки заработной платы);
- при наличии первой квалификационной категории – 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы);
- при наличии высшей квалификационной категории – 15 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

Квалификационная категория указанных работников учреждения учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Аттестация работников учреждения производится на основании действующих положений о порядке аттестации.

Изменение размера надбавки за квалификационную категорию производится с даты принятия приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия о присвоении квалификационной категории.

В случае совмещения работником разных должностей, надбавка за квалификационную категорию по совмещаемым должностям может устанавливаться раздельно по каждой должности с учётом нагрузки или объёма работы.

4.2. **Надбавка за выслугу лет** может устанавливаться в следующих размерах (при этом работник должен иметь не менее 0,5 ставки и принимать активное участие в культурно-массовых и воспитательных мероприятиях учреждения):

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

- при выслуге лет свыше 5 лет – 10 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования Российской Федерации.

4.3. **Надбавка за интенсивность и специальный режим работы** может устанавливаться работникам учреждения за интенсивность и специальный режим работы в размере до 50 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Решение об установлении надбавки и её размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника.

4.4. **Надбавка за наличие учёной степени** может устанавливаться работникам учреждения, имеющим учёную степень (при условии совмещения профиля преподаваемого предмета и специальности) и занимающим должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216 н, в следующих размерах (при этом работник должен иметь не менее 0,5 ставки):

- при наличии учёной степени кандидата наук – 5 % от должностного оклада (ставки заработной платы);

- при наличии учёной степени доктора наук - 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

Надбавка устанавливается по одному из оснований со дня предоставления в учреждение соответствующего диплома.

4.5. **Надбавка за специальное звание**, начинающееся со слов «Заслуженный», или «Народный», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам, шашкам», может устанавливаться работникам, имеющим специальное звание, с даты предоставления в учреждение документа о его присвоении в размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.6. **Персональная надбавка** может устанавливаться работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других условий в размере до 100 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) или в абсолютных размерах, не превышающих ставки заработной платы.

Решение об установлении персональной надбавки к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника.

4.7. **Надбавка за выполнение особых работ** может устанавливаться сотрудникам учреждения, выполняющим работы особой важности, сложности,

интенсивности, а также высокой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении.

Размер надбавки за выполнение особых работ не может превышать 50 % от оклада.

4.8. **Разовые надбавки за участие в конкурсах, выставках, фестивалях, олимпиадах:**

- городских	1 место	до 50 %;
	2 место	до 35 %;
	3 место	до 20 %;
- областных	1 место	до 75 %;
	2 место	до 50 %;
	3 место	до 30 %;
- республиканских	1 место	до 100 %;
	2 место	до 75 %;
	3 место	до 50 %;
- международных	1 место	до 100 %;
	2 место	до 75 %;
	3 место	до 50 %.

4.9. **Надбавка за проведение открытого занятия, мероприятия, мастер-класса и иных форм педагогического мастерства** может составлять 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.10. **Надбавка за оформление учебного кабинета (мастерской, зала)** может составлять 5 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

Учитывается оснащение кабинета (мастерской, зала) наглядными материалами, ТСО, современность оформления, соблюдение норм СанПин, уют, соблюдение здоровьесберегающих технологий.

4.11. **Надбавка для молодых специалистов** может устанавливаться в первые три года после окончания дневного отделения высшего учебного заведения по профилю. Размер надбавки составляет до 10 %.

4.12. **Надбавка за организацию корпоративной работы в учреждении** может составлять до 20 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.13. Надбавки, названные выше, устанавливаются сроком от 1 до 12 месяцев приказом директора учреждения с учётом мнения представительного органа работников. Выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.14. Директор вправе изменить или полностью отменить выплату стимулирующего характера при условии некачественного и несвоевременного выполнения объёма основной или дополнительной работы и по другим основаниям. В указанном случае к приказу прилагаются документы, подтверждающие невыполнение объёма основной или дополнительной работы.

4.15. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от учреждения причинам, директор вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, либо пересмотреть их размеры по согласованию с профсоюзной организацией.

4.16. Размеры надбавки пересматриваются при переводе работника на иную должность, а также с изменением его функциональных обязанностей и характера выполняемых работ.

5. Порядок и условия премирования

5.1. В целях стимулирования (поощрения) работников за выполненную работу в учреждении могут быть введены следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) работникам учреждения устанавливаются с учётом выполнения утверждённых

качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Единовременно премиальные выплаты могут осуществляться за выполнение особо важных и ответственных работ в пределах фонда оплаты труда учреждения в отношении работников в следующих случаях:

- организация и проведение массовых мероприятий различного уровня (районного, городского, областного) на высоком профессиональном уровне;
- организация семинаров, выставок, показов и т.д.;
- за выполнение дополнительного объёма работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководителя;
- к праздникам и знаменательным датам;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет). К 50-летнему юбилею может производиться выплата, размер которой определяется исходя из стажа непрерывной работы в образовательном учреждении:
  - при стаже работы до 5 лет премия не выплачивается;
  - при стаже от 5 до 10 лет 25 % базовой ставки должностного оклада;
  - при стаже работы от 10 до 15 лет 50 % должностного оклада;
  - при стаже работы более 15 лет 100 % должностного оклада.

5.4. Текущие премии начисляются работникам по результатам работы в целом по показателям, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

5.5. Работникам, проработавшим неполное количество дней, премия устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.6. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, наличии взысканий, ненадлежащего или несвоевременного выполнения ими должностных обязанностей, невыполнение приказов или распоряжений администрации, нарушение техники безопасности или иных нарушений, директор издает приказ с обязательным указанием причин о частичном или полном неначислении работнику текущей премии.

5.7. Премирование работников в учреждении осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

5.8. Премия в учреждении устанавливается как в процентном выражении к базовому должностному окладу (базовой ставке), так и в абсолютном выражении при наличии средств экономии заработной платы. Премиальные выплаты по результатам труда максимальными размерами не ограничены.

5.9.Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

Показатели для назначения премий

Показатели	сроки
Комплектование учебных групп	По итогам квартала
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	По итогам года
Подготовка и проведение открытых мероприятий на высоком профессиональном уровне.	По итогам года
Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	По итогам квартала
Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	По результатам участия
Взаимодействие с родительским комитетом , проведение совместных мероприятий, спонсорская помощь родителей.	По итогам года По итогам квартала
Отсутствие детского травматизма	По итогам года

Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки перспективных и календарных планов, ведение документации)	По итогам года По итогам квартала
Работа с детьми девиантного поведения	По итогам года
Качественная подготовка воспитанников к обучению в школе	По итогам года
Высокие общие показатели сохранности контингента	По итогам квартала
Участие в воспитательных мероприятиях ЦРТДиЮ. Работа по сквозным воспитательным программам	По итогам квартала
Работа по укреплению материальной базы учреждения. Творческая инициатива педагогов по улучшению условий труда.	По итогам квартала
Работа по подготовке учреждения к новому учебному году.	По итогам работы за летний период
Участие в воспитательных мероприятиях	По итогам квартала
Результативность участия в различных конкурсах, выставках показах и т. д.	По итогам квартала
Исполнительская дисциплина	По итогам квартала
Организация учебно-воспитательного процесса в учреждении, выполнение плана внутриучрежденческого контроля	По итогам полугодия, года
Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательной деятельности	По итогам полугодия
Создание условий для развития в образовательном учреждении разных форм дошкольного образования	По итогам года
Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, совета ЦРТДиЮ или	По итогам года

попечительского совета, наличие художественного и методического совета.)	
Качественная организация работы органов самоуправления учреждения (педагогический совет, родительский комитет, общее собрание)	По итогам года
Сохранение контингента воспитанников	По итогам квартала
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	По итогам года
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	По итогам квартала
Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	По итогам года квартала
Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	По итогам квартала
Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	По итогам года
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	По итогам квартала года
Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	По итогам года
Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	По итогам года

Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	По итогам года
Организация и проведение семинаров, воспитательных мероприятий	
Участие в и результативность коллективов отдела в проведении фестивалей, выставок показов разного уровня (районные, городские, областные)	По результатам проведения
Участие коллективов в воспитательных мероприятиях ЦРТДиЮ	По итогам полугодия
Организация промежуточного контроля (отчеты по итогам полугодия, года)	По итогам полугодия, года
Работа методического, художественного совета	По итогам года
Обеспечение надлежащих санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	По итогам полугодия
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	По итогам года
Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	По итогам полугодия
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	По итогам полугодия
Организация текущего и капитального ремонта здания.	По итогам года
Своевременное и качественное предоставление отчетности, результаты инвентаризации.	По итогам года

Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	По итогам года
Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	По итогам года
Формирование оптимальной сметы расходов	По итогам года
Качественное ведение документации	По итогам года
Проведение генеральных уборок	По итогам года
Выполнение требований санитарных норм и правил, требований пожарной безопасности	По итогам года
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	По итогам года
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По итогам года

6. Другие вопросы оплаты труда

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь (сумма определяется директором) в следующих случаях:

- рождение ребёнка;
- траурные события;
- болезнь и лечение сотрудника;
- тяжёлое материальное положение.

Выплата материальной помощи сотруднику оформляется приказом директора.