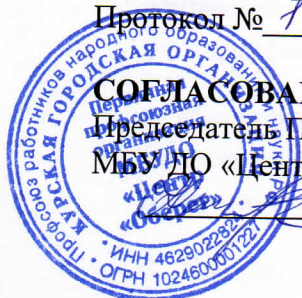


ПРИНЯТО :

На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «12» января 2021 г



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

МБУДО «Центр «Оберег»

Е.Г.Науменко

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора

МБУДО «Центр «Оберег»

от «12» января 2021 г

№ 5 о/д

Директор

Д.В. Усенко



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Оберег»

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Оберег» (далее по тексту – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного постановлением Администрации города Курска от 20 апреля 2010 года N 1276 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» и прочим муниципальным учреждениям, подведомственным комитету образования города Курска», с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Администрации города Курска от 22 марта 2012 года №799, от 29 июня 2012 года №2316, от 30 сентября 2013 года №3345, от 18 декабря 2013 года №45 65, от 04 октября 2017 г. №2627» 444 от 27.02.2018 .№2218 от 27.09.2018, № 2174 от 30.10.2019 № 2173 от 24.11.2020, № 2405 от 21.12.2020, № 130 от 02.03.2021 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации города Курска от 20 апреля 2010 года №1276» также нормативных правовых актов Российской Федерации, Курской области и города Курска, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.
2. Положение регулирует порядок оплаты труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Оберег» (далее по тексту – МБУДО «Центр «Оберег»).
3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. 4. Заработная плата работников «Детско-юношеский центр «Оберег» (далее по тексту – МБУДО «Центр

«Оберег». (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 июля 2010 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6. Введение в МБУ ДО «Центр «Оберег» новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

7. Система оплаты труда работников МБУДО «Центр «Оберег» устанавливается настоящим Положением согласно коллективному договору, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством и Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска по виду экономической деятельности «Образование», соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, муниципальными правовыми актами города Курска, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

8. Система оплаты труда работников МБУДО «Центр «Оберег» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9. Система оплаты труда работников МБУДО «Центр «Оберег» устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; настоящего Положения; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска; согласована с мнением выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

10. Фонд оплаты труда работников МБУДО «МБУДО «Центр «Оберег» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Курска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. МБУДО «Центр «Оберег» в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

12. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается директором МБУДО «Центр «Оберег» по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Директор МБУДО «Центр «Оберег» при подборе и расстановке кадров руководствуется разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н. Кроме того, директор МБУДО «Центр «Оберег» при определении уровня профессиональной подготовки гражданина (работника), его стажа работы и квалификации руководствуется следующим: - наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;

- наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;

- наличие у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании;

- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования;

- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений приравнивается к документу, подтверждающему наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования;

- при приеме (назначении) на должности концертмейстера и преподавателя музыкальных дисциплин в образовательных учреждениях к документам о высшем или среднем музыкальном образовании приравниваются документы об окончании гражданином (работником) консерватории, музыкальных отделений, институтов культуры, педагогических (классических) институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ;

- диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другим аналогичным специальностям;

- диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, выданный по окончании спецфакультетов по указанным выше специальностям. В стаж педагогической работы засчитывается: работа в учреждениях, организациях и должностях согласно приложению (8) к настоящему Положению; время работы в отдельных учреждениях (организациях), время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации – в порядке, предусмотренном приложением (9) к настоящему Положению; под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения (9) к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении (8) к настоящему Положению. В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МБУДО «Центр «Оберег» могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

13. Директор МБУДО «Центр «Оберег». на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

14. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МБУДО «Центр «Оберег», по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам МБУДО «Центр «Оберег» и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

15. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

16. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации

уставных целей и задач МБУДО «Центр «Оберег» без привязки к конкретной должности, возможно установление к минимальным окладам (ставкам) повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении (5) к настоящему Положению при наличии бюджетных ассигнований. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2. Порядок оплаты труда работников

17. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются директором МБУДО «Центр «Оберег» по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. Минимальные размеры окладов (ставок) работников МБУДО «Центр «Оберег»., устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», указаны в приложениях (с 1 по 4) к настоящему Положению.

18. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы; повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в учреждение; повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в учреждение; персональный повышающий коэффициент.

19. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы образует новый должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением (6) к настоящему Положению и при наличии средств в бюджете МБУДО «Центр «Оберег».

20. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов при наличии бюджетных средств. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) и его размерах принимается директором МБУДО «Центр «Оберег» персонально в отношении конкретного работника.

21. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

22. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, при наличии средств в бюджете МБУДО «Центр «Оберег».

23. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором при наличии средств в бюджете МБУДО «Центр «Оберег». При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования

24. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений МБУДО «Центр «Оберег», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

25. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений МБУДО «Центр «Оберег», могут устанавливаться указанные в пункте 18 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

26. Дополнительно по решению директора МБУДО «Центр «Оберег» может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных

республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 процентов должностного оклада. Стимулирующая надбавка устанавливается работникам МБУДО «Центр «Оберег» за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

27. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории. Квалификационная категория присваивается педагогическим работникам МБУДО «Центр «Оберег» в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленной педагогическому работнику в соответствии с квалификационной категорией сохраняется в течение одного года после истечения срока ее действия по заявлению педагогического работника работодателю в следующих случаях: - длительной нетрудоспособности;

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 335 Трудового кодекса РФ; - при приеме в другое образовательное учреждение в случае увольнения в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения, сменой места жительства;

- при приеме на работу работника, уволенного в связи с призывом на военную службу после окончания военной службы;

- в иных случаях, препятствующих реализации права педагогических работников на аттестацию, при условии, что такие случаи предусмотрены коллективным договором учреждения. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до назначения трудовой пенсии по старости, на общих условиях, осталось не более трех лет, размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленной ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере по соответствующему заявлению педагогического работника работодателю до достижения пенсионного возраста. При установлении оплаты

труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока ее действия при определении размера оплаты труда по другим педагогическим должностям, по которым не установлена квалификационная категория, в случае совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.

28. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в пункте 18 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения). Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

29. Дополнительно по решению директора МБУДО «Центр «Оберег» может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам), или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 процентов должностного оклада (ставки). Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

30. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебновспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в пункте 18 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения). Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

31. Дополнительно по решению директора МБУДО «Центр «Оберег» может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 процентов должностного оклада. Стимулирующая надбавка устанавливается

работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

32. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов включительно, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, в следующих случаях: - за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами (50, 55 и 60 лет); - в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супруга, детей). Решение об оказании материальной помощи сотрудникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления сотрудников учреждения и финансовых возможностей возглавляемого учреждения. Оказание материальной помощи работникам МБУДО «Центр «Оберег» производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения. Выплата материальной помощи работникам МБУДО «Центр «Оберег» производится на основании соответствующего приказа по учреждению, подписанного директором учреждения (исполняющим обязанности директора учреждения).

33. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) при наличии средств в бюджете учреждения устанавливаются за квалификационную категорию: высшая – 0,3; первая – 0,2.

2.4. Условия оплаты труда директора, заместителей директора МБУДО «Центр «Оберег»

34. Заработная плата директора, заместителей директора МБУДО «Центр «Оберег» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом комитета образования города Курска и предусматривается в трудовом договоре руководителя учреждения. Размер должностного оклада руководителя учреждения не может составлять более трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения. Должностные оклады заместителей директора МБУДО «Центр «Оберег» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов директора МБУДО «Центр «Оберег»

36. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора утверждается Администрацией города Курска.

37. Дополнительно по решению председателя комитета образования города Курска, а в случае его отсутствия – лица, исполняющего его обязанности, руководителю учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу в размере до 20% должностного оклада включительно на основании соответствующего приказа комитета образования города Курска по одному из следующих оснований: за

наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения; за наличие государственной награды Российской Федерации; за наличие почетного звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, включая почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения); за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака). Период времени, на который устанавливается указанная ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу руководителю учреждения, и конкретный размер надбавки определяются в приказе комитета образования города Курска, подписанном председателем комитета образования города Курска (исполняющим обязанности председателя комитета образования города Курска).

38. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора, заместителей директора МБУДО «Центр «Оберег» в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами города Курска.

39. Директору МБУДО «Центр «Оберег» выплаты стимулирующего (в том числе премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска. Заместителям директора МБУДО «Центр «Оберег» выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором

40. Для директора, заместителей директора МБУДО «Центр «Оберег» предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки устанавливаются с учетом перечня критериев оценки эффективности работы МБУДО «Центр «Оберег», устанавливаемых комитетом образования города Курска.

41. Премирование директора МБУДО «Центр «Оберег» осуществляется с учетом результатов деятельности МБУДО «Центр «Оберег» в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

42. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов включительно, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, в следующих случаях: за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами руководителя учреждения (50, 55 и 60 лет); в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого руководителя учреждения или его близких родственников (родителей, супруга, детей). Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления руководителя учреждения и финансовых возможностей возглавляемого руководителем учреждения. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников возглавляемого им учреждения. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании соответствующего приказа комитета образования города Курска, подписанного председателем комитета образования города Курска (исполняющим обязанности председателя комитета образования города Курска).

43. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора МБУДО «Центр «Оберег» осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда МБУДО «Центр «Оберег»

III. Компенсационные выплаты

44. Оплата труда работников МБУДО «Центр «Оберег», занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания; доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; доплата за работу в ночное время; повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБУДО «Центр «Оберег» в соответствии с трудовым законодательством и иными законодательными или нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными законодательными или нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Директор МБУДО «Центр «Оберег» проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами.

46. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

47. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом директор МБУДО «Центр «Оберег» принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке аттестации рабочих мест по условиям труда 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 снимается.

48. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении им профессий (должностей).

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

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

50. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

51. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

52. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад) – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; работникам, получающим оклад (должностной оклад) – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МБУДО «Центр «Оберег», принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной и (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.

53. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным нормативным актом МБУДО «Центр «Оберег» или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

54. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

55. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. IV. Стимулирующие выплаты

56. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников МБУДО «Центр «Оберег» за выполненную работу во МБУДО «Центр «Оберег» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; выплаты за наличие квалификационных категорий; премиальные выплаты по итогам работы; премиальные выплаты в связи с награждением Почетной грамотой, благодарностью или иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, подразделений Администрации Курской области, подразделений Администрации города Курска, органов исполнительной и законодательной власти Курской области и города Курска, их должностных лиц. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБУДО «Центр «Оберег» в соответствии с настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБУДО «Центр «Оберег» с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

57. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования, при наличии бюджетных ассигнований. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25.

58. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности МБУДО «Центр «Оберег» директору в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом МБУДО «Центр «Оберег» Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за: - вклад МБУДО «Центр «Оберег» в развитие отрасли «Образование» в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования; - повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности; - рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения; - обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования; - активную работу по привлечению предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности МБУДО «Центр «Оберег» - обеспечение социальной защиты, психолого-педагогической поддержки обучающихся и воспитанников; - эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально технической базы МБУДО «Центр «Оберег», создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в МБУДО «Центр «Оберег» - другие показатели (критерии) в работе. Директору МБУДО «Центр «Оберег» стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается соответствующим локальным актом комитета образования города Курска.

59. В целях поощрения работников в МБУДО «Центр «Оберег» могут устанавливаться стимулирующие выплаты (надбавки) с учетом перечня типовых критериев к ФНД для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам (ставкам) работников образовательного учреждения, указанных в приложении (7) к настоящему Положению.

60. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами.

61. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора МБУДО «Центр «Оберег» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУДО «Центр «Оберег» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУДО «Центр «Оберег», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБУДО «Центр «Оберег» на оплату труда работников: заместителей руководителя и иных работников, подчиненных директору МБУДО «Центр «Оберег» непосредственно; руководителей структурных подразделений МБУДО «Центр «Оберег» и иных работников, подчиненных заместителям

директора – по представлению заместителей директора; остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБУДО «Центр «Оберег» – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений МБУДО «Центр «Оберег».

62. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

63. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБУДО «Центр «Оберег» могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, календарный год, учебный год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ).

64. Премирование осуществляется по решению директора МБУДО «Центр «Оберег» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУДО «Центр «Оберег», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБУДО «Центр «Оберег» на оплату труда работников: заместителей руководителя и иных работников, подчиненных директору МБУДО «Центр «Оберег» непосредственно; руководителей структурных подразделений МБУДО «Центр «Оберег», и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора МБУДО «Центр «Оберег»; остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБУДО «Центр «Оберег» – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений МБУДО «Центр «Оберег».

65. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании могут учитываться: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; итоги образовательной деятельности; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; внедрение новых форм и методов обучения и воспитания; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУДО «Центр «Оберег»; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБУДО «Центр «Оберег»; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; оперативность и качественный результат труда; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБУДО «Центр «Оберег», с сохранностью имущества МБУДО «Центр «Оберег»; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБУДО «Центр «Оберег» среди населения; непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ; активное участие в методической работе; укрепление учебно-материальной, материально-технической базы МБУДО «Центр «Оберег»; участие в течение месяца в выполнении

важных работ, мероприятий; результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации, внешней экспертизы, лицензирования; результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей; иные показатели (критерии) в работе.

66. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, учебная четверть, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами.

67. Руководитель и работники учреждения, награжденные Почетной грамотой, грамотой, благодарностью или иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, подразделений Администрации Курской области, подразделений Администрации города Курска, органов исполнительной и законодательной власти Курской области и города Курска, их должностных лиц, по ходатайству разово премируются за счет и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в размере, установленном правовыми актами (Положениями) о соответствующих наградах (поощрениях), локальными нормативными актами учреждения.

68. По решению директора МБУДО «Центр «Оберег»; работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично. Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа. Решение директора МБУДО «Центр «Оберег»; о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

69. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. 70. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

VI. Другие вопросы оплаты труда

71. Штатное расписание МБУДО «Центр «Оберег»; включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается директором МБУДО «Центр «Оберег»;

72. Численный состав работников МБУДО «Центр «Оберег»; должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

73. Особенности формирования штатного расписания: в МБУДО «Центр «Оберег»; предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения; штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям МБУДО «Центр «Оберег»;

74. Особенности оплаты труда в МБУДО «Центр «Оберег»;

1) оплата труда педагогических работников (педагогов дополнительного образования, методистов, педагогов-организаторов, педагогов-психологов, социальных педагогов, концертмейстеров и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в МБУДО «Центр «Оберег»; устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Ежегодно по состоянию на 1 сентября директор МБУДО «Центр «Оберег»; составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МБУДО «Центр «Оберег»; помимо основной работы по совместительству, тарификационный список согласно приложению 10 к настоящему Положению.

2) при установлении педагогам, для которых МБУДО «Центр «Оберег»; является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации МБУДО «Центр «Оберег»; в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за должностной оклад (ставку заработной платы) устанавливается только с их письменного согласия. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБУДО «Центр «Оберег»; его директором, определяется комитетом образования города Курска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – директором МБУДО «Центр «Оберег»; Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается. Педагогическая (преподавательская) работа директора МБУДО «Центр «Оберег»; по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения комитета образования города Курска. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУДО «Центр «Оберег»; (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и научно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУДО «Центр «Оберег»; и при условии, если педагоги, для которых МБУДО «Центр «Оберег»; является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку. При возложении на педагогов МБУДО «Центр «Оберег»; для которых МБУДО «Центр «Оберег»; является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на

общих основаниях и совместительством не считаются. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на этот период для выполнения другими педагогическими работниками. 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»;

3) тарификационный список педагогических работников (педагогов дополнительного образования и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МБУДО «Центр «Оберег»; и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы. Месячная заработная плата педагогических работников МБУДО «Центр «Оберег»; определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается педагогам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском. Педагогическим работникам (педагогам дополнительного образования и другим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность), поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы;

4) оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года;

5) работникам, выполняющим в МБУДО «Центр «Оберег»; наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора;

6) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата: педагогам за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких); педагогам, для которых МБУДО «Центр «Оберег»; является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

7) за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, детей 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, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится;

8) почасовая оплата труда педагогических работников МБУДО «Центр «Оберег»; применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев; за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в МБУДО «Центр «Оберег»; . Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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 в тарификацию. 75. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (детьми) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

Контингент обучающихся (детей)	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда	
профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
0,20	0,15	0,10

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из размера должностного оклада. Ставки почасовой оплаты труда лиц,

имеющих почетные звания «Народный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

VII. Заключительные положения

76. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор МБУДО «Центр «Оберег»; несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право, известив директора МБУДО «Центр «Оберег»; в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора МБУДО «Центр «Оберег»; о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

77. Работникам учреждений предоставляются меры социальной поддержки в части оплаты труда, предусмотренные решением Курского городского Собрания от 29.05.2008 № 36-4-РС «Об установлении мер социальной поддержки работникам образовательных и иных учреждений системы образования города Курска».

78. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях: за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет); в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директором МБУДО «Центр «Оберег»; на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения. Решение об оказании материальной помощи директору МБУДО «Центр «Оберег»; и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления директора МБУДО «Центр «Оберег»; и финансовых возможностей МБУДО «Центр «Оберег»;

79. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета города Курска, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Центр «Оберег»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) с учётом компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии 1-й квалификационной категории и с учётом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии высшей квалификационной категории и с учётом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9482	10206	10952
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9574	10307	11060

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад без наличия квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, группой, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	11048	11048	11867
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11048	11048	11048

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к положению об оплате труда работников МБУ ДО «Центр «Оберег

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Заведующий канцелярией	5618

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Центр «Оберег»

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение первой, второй и третьей квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож, вахтер; уборщик служебных помещений; гардеробщик, дворник.	5287

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) (9-10 разряды)	9178

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Центр «Оберег»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный должностной оклад, руб.
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Заведующий костюмерной,	7785

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Центр «Оберег»

Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке) за специфику работы

№ п/п	Условия повышения должностного оклада	Размер повышающего коэффициента
	Педагогическим работникам – за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей с ограниченными возможностями здоровья	0, 20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Центр «Оберег»

Повышающие коэффициенты по перечню конкретных видов работ

№ п/п	Наименование конкретных видов работ	Размер повышающего коэффициента к минимальным окладам (ставкам)
1.	Педагогическим работникам – за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате учреждения должности инженера	0,8
2.	Руководящим и педагогическим работникам – за руководство методическими объединениями	0,15
3.	Педагогическим работникам – за подготовку стипендиатов главы Администрации города Курска (на период с 1 сентября по 31 августа следующего года)	0,10 (от должностного оклада)
4.	Руководящим и педагогическим работникам учреждения – за призовые места на международных, республиканских, областных и городских профессиональных смотрах и конкурсах (в течение следующего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) в пределах фонда оплаты труда): за первое место за второе место за третье место	0,50 0,40 0,30 (от должностного оклада)
5.	Педагогическим работникам за заведование учебным кабинетом	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

**к положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Центр «Оберег»**

КРИТЕРИИ

**для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к
должностным окладам (ставкам)**

1. Образовательная деятельность

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для заместителей директора и руководителей структурным подразделением	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для категории «рабочие»
1	Соответствие деятельности требованиям учреждения в сфере законодательства в сфере образования	Индивидуальные достижения Внешняя оценка деятельности образовательного учреждения (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы, олимпиады и др.)	Награды, почетные звания Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности образовательного учреждения; Динамика промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;	Награды, почетные звания Результаты публичных выступлений обучающихся, детей (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.);	Награды, почетные звания Результаты проверки деятельности структурного подразделения Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей, обучающихся, детей и подросков и педагогических работников
			Результативность работы совета родителей и других общественных организаций; Отсутствие рекламаций на деятельность образовательного учреждения со стороны клиентов, административных органов, Роспотребнадзора, пожарнадзора; объективных жалоб	Эффективность взаимодействия с родителями, лицами их заменяющими (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом и т.д.); Сохранность контингента;	
			Сохранность контингента; Полная занятость учебных кабинетов в течение учебного года	Сохранность контингента;	
			Результаты итоговой аттестации обучающихся;	Результативность профориентационной работы	
	Внутреннее организационное взаимодействие		Результативность работы педагогического совета;	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательного учреждения и конструктивное разрешение проблем с коллегами;	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и конструктивное разрешение проблем с коллегами;

	<p>Функционирование системы государственного управления</p>		<p>Результативность работы педагогического совета Руководство органами самоуправления в учреждении, общественными советами Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год) Проведение дней общественной экспертизы Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных) Общественная составляющая управления:</p>	<p>Участие в деятельности педагогического и методического совета, общественных советов, профсоюзной организации</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами</p>
--	---	--	---	---	---

			<p>-наличие органа общественного управления образовательного учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса;</p> <p>-наличие и активная деятельность органов самоуправления детей;</p> <p>- наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати</p> <p>Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров</p>	<p>Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса</p>	<p>Качество обслуживания массовых мероприятий с обучающимися</p>
3.	<p>Инновационная деятельность ОУ</p>	<p>Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)</p>	<p>Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОУ (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.)</p>	<p>Исследовательские программы</p> <p>Диагностические материалы</p> <p>Методика диагностики</p> <p>Использование результатов исследования в образовательном процессе</p>	
	<p>Проектные, экспериментальные разработки</p>	<p>Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов,</p>	<p>Уровень проектно-экспериментальной деятельности:</p>		<p>Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений</p>

				<p>в т.ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок</p>	<p>- экспериментальная разработка; - методическая разработка на основе эксперимента; - методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; - учебное пособие (концептуальная, дидактическая, методическая)</p>	<p>по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)</p>
4.	<p>Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг</p>	<p>Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания Отсутствие обеспокоенных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг</p>	<p>Реализация программ дополнительного образования Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов</p>	<p>Отсутствие обеспокоенных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг</p>		

5.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных ме-	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	
		Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Процент участия обучающихся в конкурсах и соревнованиях различного уровня (по муниципальному заданию-50%)	
		Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		
		Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях и др.	Количество призовых мест в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях муниципального уровня; республиканского уровня; всероссийского уровня	
			Представление опыта работы на научно-практических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня	

6.	Воспитательная, профиллактическая и реабилитационная деятельность	<p>Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни.</p> <p>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</p> <p>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</p> <p>Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся), программ, направленных на работу с одаренными детьми.</p>	<p>Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения и инфраструктуры</p> <p>Соблюдение сроков аттестации рабочих мест</p> <p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся</p> <p>Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью</p>	<p>Динамика снижения вредных привычек обучающихся</p> <p>Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся</p> <p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</p> <p>Участие в коллективных педагогических проектах</p>	Динамика санитарного состояния структурного подразделения
----	---	---	--	--	---

		<p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)</p>	<p>Работа с детьми из социально-неблагополучных семей</p> <p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p> <p>Реализация дополнительных проектов (экспериментальные и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)</p>	
7.	Кадровое обеспечение	Укомплектованность педагогическими кадрами	<p>Привлечение и закрепление молодых специалистов</p> <p>Динамика текучести кадров</p> <p>Отсутствие вакансий на педагогические должности</p> <p>Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий)</p>	<p>Уровень квалификации</p> <p>Повышение квалификации на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)</p>

			Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)	Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)	Награды, почетные звания
			Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)	Эффективность разрешения конфликтов	
			Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы учреждения	Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы учреждения	
			Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	
			Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обеспокоенных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)		
			Результативность работы педагогического совета		
			Награды, почетные звания		
			Доля выбытия материальных ценностей	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета
			Доля отремонтированного оборудования и мебели	Доля отремонтированного оборудования и мебели	Доля отремонтированного оборудования и мебели
8.	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения			

	Развитие материального обеспечения образовательного учреждения	Доля нового материального обеспечения учебного процесса	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов
	Развитие инфраструктуры образовательного учреждения	Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)		
9.	Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров	Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту в инвестиционном проекте
	Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг	Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг		
	Управление финансовыми потоками	Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования		

				Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств		
				Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования		
10.	Создание систем информации ОУ (внутри-организационное знание) и интеллектуальных	Организация разработки интеллектуальных продуктов	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.		

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

к положению об оплате
труда работников
МБУ ДО «Центр «Оберег»

ПОРЯДОК зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

2) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1 пункта 1 настоящего Порядка;

2) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

3) время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников по мимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения;

5) педагогам дополнительного образования;
6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
7) педагогам-психологам;
8) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

9) методистам;

10) преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения или иным представителем (представительным органом) работников.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему законодательству, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших нормативно-правовых актов могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
к положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Центр «Оберег»

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в педагогический стаж
работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование Должностей
I	I
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	II
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	III
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

производстве	
IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

к положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Центр «Оберег»

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год

(полное название учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени, почетного звания или квалификационной категории	4	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Минимальный должностной оклад (ставка) с учетом квалификационной категории*	Повышающий коэффициент за специфику молодым специалистам в течение первых трех лет работы	Должностной оклад (ставка) с учетом коэффициента за специфику	Число часов в неделю		
									1 - IV классы	V - IX классы	X - IX классы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

продолжение

Заработная плата в месяц	Дополнительная оплата за						Итого заработная плата (сумма граф 12 - 21)			
	I - IV классы	V - IX классы	X - IX классы	Проверку письменных работ	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими		Другую дополнительную работу	Дополнительная оплата за вредные условия труда	Надбавки за качество работы, напряженность, интенсивность и др.**
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Директор _____
Бухгалтер _____

*Изменение в течение учебного года квалификационной категории, дающей право на изменение должностного оклада (ставки) вносится в тарификационный список второй строкой.

**Изменение в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на изменение размера повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет, вносится в тарификационный список второй строкой.

