

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БАЗАРНО-КАРАБУЛАКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества» Базарно- Карабулакского района Саратовской
области**

(МБУ ДО ДДТ Базарно - Карабулакекого района Саратовской области)

412602, Саратовская область, р.п. Базарный Карабулак, ул. Ленина, д. 92а

Тел. 8(845)91- 71361; e-mail: ya.mboudodddt@yandex.ru;

[http:// mboudodddtkarab.ucoz.ru](http://mboudodddtkarab.ucoz.ru)

ОКПО 36165969; ОГРН 1026400555994; ИНН/КПП 6404003791/640401001

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации _____

Протокол от 30.10.2023 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО

директор школы

приказ № 42 от 30.10.2023 г.

Е.В.Шараевская

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Базарно –
Карабулакского района Саратовской области.**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Постановлением администрации Базарно-Карабулакского муниципального района № 1136 от 27.12. 2021г «О внесении изменений в Приложение №1 к постановлению администрации Базарно-Карабулакского муниципального района от 29.02.2016г №140 «Об утверждении «Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Базарно-Карабулакского района Саратовской области» (в редакции Постановления администрации Базарно-Карабулакского муниципального района Саратовской области» от 06.10.2023 г. №1165).

1.2. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Базарно – Карабулакского муниципального района Саратовской области.

Положение включает:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных организаций Саратовской области";
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным Законом Саратовской области.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. В соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих учреждений образования, а также педагогических работников иных муниципальных бюджетных и казенных учреждений определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. «2.1 Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждений образования рассчитываются по формуле:

$O = O_{б.} + Y_{кп.}$, где:

$O_{б.}$ - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$Y_{кп.}$ - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей - в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников и оклады рабочих учреждений образования определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Базовые оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицами 2-2.1. приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования и при отсутствии квалификационной категории базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.7. Базовые оклады служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 7 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Оклады рабочих учреждений образования устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 9,10 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.9. Рабочим, имеющим высший разряд, согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблице 8 приложения № 1 к настоящему Положению.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. В соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих учреждений образования, а также педагогических работников иных муниципальных бюджетных и казенных учреждений определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. «2.1 Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждений образования рассчитываются по формуле:

$O = O_{\text{б}} + Y_{\text{м}}$, где:

$O_{\text{б}}$ - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$Y_{\text{м}}$ - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей - в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников и оклады рабочих учреждений образования определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Базовые оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицами 2-2.1. приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования и при отсутствии квалификационной категории базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.7. Базовые оклады служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 7 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Оклады рабочих учреждений образования устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 9,10 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.9. Рабочим, имеющим высший разряд, согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблице 8 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.10. Работникам учреждений образования за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

2.11. Оплата труда осуществляется:

педагогических работников – на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;

по должностям служащих – на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.13. Изменение размеров базовых окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

2.16. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях приведен в приложении №5 к настоящему приложению.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам организаций образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Размер доплат составляет 12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

Размер доплат определяются на основе специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:
доплату за совмещение профессий (должностей);
доплату за расширение зон обслуживания;
доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;
доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику 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.

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

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Доплата за работу в ночное время осуществляется сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) 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 должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы)):

педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7 процента,

от 10 до 20 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ; премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Объем средств на оплату труда педагогических работников, формируемый за счет ассигнований муниципального бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 35 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения.

Объем средств на оплату труда иных работников, формируемый за счет ассигнований муниципального бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

Раздел 5. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей

5.1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения образования, заместителя руководителя определяются в соответствии с таблицами 1-1.2 приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами исполнительной власти области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебных методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения образования;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении образования (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную нагрузку часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения норматива часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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 замещение осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной (месячной) нагрузки путем внесения в тарификацию.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО ДДТ Базарно – Карабулакского
района Саратовской области

**Должностные оклады
руководителя муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий	17558	116694	16088	14304

<*> Административно-хозяйственные функции в организациях образования III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

**Должностные оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования.**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Педагог дополнительного образования	10451

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных
бюджетных организаций дополнительного образования**

Тип образовательной организации	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
организации дополнительного образования	6291	6318	6400	6544	6842	7135	7519	7878

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных бюджетных организаций образования, постоянно
занятых на важных и ответственных работах**

№ п/п	Наименование профессии	Квалификационный разряд	в организациях дополнительног о образования

1.	Уборщик служебных помещений	1	6291
----	-----------------------------	---	------

Приложение №
к Положению об оплате тру
работников МБУ ДО ДДТ Базарн
Карабулакского райо
Саратовской обла

**Перечень
должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж
работников учреждений образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, воспитатели, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, директора, заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе
II	II

**Порядок зачета
в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организаци
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 б
всяких условий и ограничений:
время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день воен
службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - о
военной службы за два дня работы;

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

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на дол
офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в то
войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренн
абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

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;

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 помимо 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):

учителям,
педагогам дополнительного образования;
педагогам-психологам;

4. 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 профсоюзным органом.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, 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.

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций 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 №3
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО ДДТ Базарно –
Карабулакского района
Саратовской области

**Показатели
и порядок отнесения учреждений образования к группам**

по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения		
1. Количество обучающихся в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию;	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
3. Наличие групп продленного дня		20
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
6. Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой		15
7. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения;	за каждую единицу	3, но не более 20
8. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га)	за каждый вид	50
9. Наличие обучающихся в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5

10. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и компенсирующего вида	за каждого обучающегося	1
11. Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается не чаще одного раза в год учредителем учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся учреждений образования определяется:

по образовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

2.3. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям.

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО ДДТ Базарно –
Карабулакского района
Саратовской области

Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда педагогических работников (компенсационных выплат)

1. Общие положения.

1. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательного учреждения: во вредных и иных особых условиях; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей.
Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными процентными надбавками для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.
2. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, включает в себя следующие компенсационные выплаты:

№ п/п	Виды работ	Надбавка, %
1.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
2.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
	Общественная работа (председатель первичной профсоюзной организации)	От 5% до 30%
	Руководство школьным методическим объединением	10%
	Ведение сайтов, в.ч. в социальных сетях	От 5% до 30 %
	За работу с детьми с ОВЗ	От 5% до 20%

Порядок и установление выплат

1. Перечень, размер, распределение и порядок выплат не может меняться чаще, чем 1 раз в год.
2. Выплаты устанавливаются в процентном соотношении.
3. Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются школой самостоятельно с учётом мнения профсоюзного комитета и утверждаются приказом директора школы.

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО ДДТ Базарно –
Карабулакского района
Саратовской области

Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда административно-управленческому, учебно-вспомогательному и техническому персоналу (компенсационных выплат)

1. Общие положения.

1. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательного учреждения: во вредных и иных особых условиях; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей.
2. Специальная часть фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного включает в себя следующие компенсационные выплаты:

№ п/п	Виды работ	Надбавка, %
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных		
6	За сложность и напряженность труда	От 2% до 50%

Порядок и установление выплат

1. Перечень, размер, распределение и порядок выплат не может меняться чаще, чем 1 раз в год.
2. Выплаты устанавливаются в процентном соотношении.
3. Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются школой самостоятельно с учётом мнения профсоюзного комитета и утверждаются приказом директора школы.

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании в РФ".
2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.
4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.
5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетного периода.
7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее Комиссия) утвержденной директором в порядке и в соответствии с условиями настоящего Положения.
2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в год, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают председателю Комиссии до 15 августа.
3. Директор издает приказ на основании протокола Комиссии.
4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.
5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.
6. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы работник имеет право воспользоваться портфолио результатов своей деятельности, собранным до ухода в отпуск.
В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.
7. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу образовательное учреждение после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

8. Педагогические работники, вновь принятые на работу в учреждение для определения размеров стимулирующей части на период со дня приема на работу до установления выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений в данном учреждении могут воспользоваться портфолио, собранным на предыдущем месте работы.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:
единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;
соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений;

региональная программа мониторинговых исследований.

3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

4. Структура оценки состоит из 6 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

6. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

2. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

Приложение №1 Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога дополнительного образования МБУ ДО ДДТ Базарно – Карабулакского района Саратовской области.

N п/п	Критерии	Показатели				
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	<p>1) Программное обеспечение образовательного процесса</p> <table border="1"> <tr> <td>1 программа</td> <td>2 программы</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>10</td> </tr> </table> <p>выставляется максимально возможный балл</p> <p>Подтверждающий документ (стр.)</p> <p>Подтверждающие документы: дополнительные общеразвивающие программы разработанные педагогами дополнительного образования и утверждённые руководителем учреждения.</p>	1 программа	2 программы	5	10
1 программа	2 программы					
5	10					

Итого по критерию 1

Пример: Петрова А.Н. (педагог дополнительного образования); (КП1 + КП3+КПЗ+КП4);4; (15+25+20+20):4=80;4=20 (средний балл)

2.	Уровень профессиональной культуры педагога дополнительного образования	1) Очное участие в профессиональных конкурсах «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Фестиваль достижений молодых специалистов» и т.п.	выставляется максимально возможный балл	
		муниципальный уровень	региональный уровень	всероссийский уровень
		10	15	20
		или заочное участие в профессиональных конкурсах:		
		3	4	5
2) Курсы повышения квалификации				
повышение квалификации по дополнительному образованию (каждый год)		Другие курсы (каждый год)	нет	выставляется максимальный балл

10

5

0

Подтверждающие документы: копии приказов, копия документа, подтверждающего наличие призовых медалей, копии документов о повышении квалификации.

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-2)

3. Степень сформированности психолого-педагогической компетенции педагога дополнительного образования

1) Сохранность контингента обучающихся

менее 80 %

0

балл 80 - 90 %

5

90 - 100 %

10

выставляется
максимально
возможный балл

2) Динамика показателей эффективности образовательного процесса

Отсутствует

0

Положительная

10

выставляется
максимально
возможный балл

Подтверждающие документы: справка – подтверждение стабильной сохранности контингента обучающихся в течение учебного года, копии страниц журналов; результаты мониторинговых исследований.

Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу дополнительного образования)

деятельности педагога дополнительного образования	обучающихся (походы, экскурсии, акции и т.п.)		занятости	выставляется максимально возможный балл
2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности	20	выставляется максимально возможный балл
2) Количество призовых мест конкурсных мероприятий (конкурсы, фестивали, выставки, ярмарки, соревнования и т.д.)	15	20		
учрежденческий уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	Всероссийский уровень	выставляется максимально возможный балл
1 призовое место - 3	1 призовое место - 5	1 призовое место - 7	1 призовое место - 9	
2 и более - 4	2 и более - 6	2 и более - 8	2 и более - 10	
3) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней.	10-20%	30-39%	40-50%	более 50-69%
2	5	10	15	20
4) Признание высокого профессионализма педагога администрацией или руководителем учреждения.	есть		нет	
10		0		выставляется максимально возможный
<p>Подтверждающие документы: отчет об использовании по каждому виду деятельности во внеучебном процессе с фотографиями и приказ о проведении данного мероприятия; копии дипломов, грамот, сертификатов победителей конкурсов, смотров и т.д.; справка о доле обучающихся охваченных подготовкой и копии приказов об участии в конкурсах; благодарственные письма о деятельности педагога дополнительного образования.</p>				
<p>Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4)</p>				

5. Результативность участия педагога дополнительного образования в методической и научно-исследовательской работе	Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях (учитывается только очное участие).				выставляется максимально возможный балл
	Учрежденческий уровень 5 баллов	Муниципальный уровень 7 баллов	Региональный уровень 10 баллов	более высокий 15 баллов	
	2) Участие педагога в журн (учитывается только очное участие).				
	учрежденческий	муниципальный	региональный	более высокий 15	выставляется максимально возможный балл
	3) Участие педагогов дополнительного образования в организации и проведении учрежденческих мероприятий				
	нет 0	1 – 5 мероприятий 5	6-10 мероприятий 10		выставляется максимально возможный
	4) Исполнительская, творческая деятельность педагога дополнительного образования – личное участие педагогов в выставках, концертах, смотрах (учитывается только очное участие).				
	нет 0	муниципальный уровень участие -5 победа -7	Областной уровень участие -7 победа -10	более высокий участие -10 победа -15	выставляется максимально возможный
	5) Сотрудничество с дошкольными образовательными учреждениями (учитывается только очное участие).				
	есть 10		нет 0		выставляется максимально возможный
6) Руководство методическими, педагогическими и другими объединениями в МБУДО ДДТ					
есть 10		нет 0		выставляется максимально возможный	
Подтверждающие документы: копии документов по обобщению и распространению собственного педагогического опыта, копии грамот и дипломов об участии в семинарах, конференциях, проведении мастер-классов; копии приказа о назначении членом жюри и т.д.; копии приказов; грамоты, дипломы об участии в конкурсах выставках, концертах, смотрах и т.д.; копии документов о сотрудничестве, программы, плана работы заверенного руководителями обоих учреждений; отчет руководителя методического, педагогического объединения о проделанной за год работе.					

Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):

Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Порядок стимулирования

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и профсоюзным органом.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
4. Стимулирование в процентном отношении к должностному окладу.

Оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество %
Уборщик служебных помещений	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	От 10 до 30
	Проведение генеральных уборок	От 10 до 30
	Оперативное выполнение работы	От 5 до 20
Рабочий по обслуживанию КРОЗ	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	От 5 до 20
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	От 10 до 30
	Качественное выполнение трудовых обязанностей	От 10 до 30

Положение о премировании работников

1. Общие положения.

- 1.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Для премирования работников школы могут использоваться средства из фонда заработной платы в пределах его экономии;
- 1.3. Премия устанавливается по итогам года совместным решением администрации и профкома школы по представлению любой из сторон (администрацией, профкомом, методическим объединением).
- 1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя учреждения.
- 1.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

II. Показатели премирования

- 2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:
 - добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - строгое соблюдение режима работы школы;
 - отсутствие замечаний по документации;
 - обеспечение высокого качества обучения;
 - активное участие в инновационной деятельности;
 - активное участие в методической работе Учреждения, семинарах;
 - подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
 - проведение открытых занятий и внеклассных мероприятий;
 - хорошее состояние учебного кабинета;
 - выполнение общественных поручений;
 - личное участие в конкурсах;
 - своевременную сдачу планов, отчетов, информации, анализов контрольных работ и др.;
 - отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
 - выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
 - сохранение контингента воспитанников.
- 2.2. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:
 - содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
 - качественную уборку помещений;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
 - содержание рабочего места в порядке.
- 2.3. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

III. Показатели единовременного премирования.

3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:

- выслугу лет (25 лет);
- юбилейные даты;
- при выходе работника на пенсию;
- по итогам конкретных мероприятий;
- ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.

IV. Порядок установления премиальных выплат.

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе:

- директора (председатель комиссии);
 - старейший член коллектива;
 - председателя профсоюзного комитета;
- обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

4.3. Руководитель учреждения:

- устанавливает размер премий
- издает приказ о премировании работников на основании протокола комиссии

4.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Протокол, пронумеровано, заверено
печатью 22 (двадцать два) листов.
Директор МБУ ДО ЦТ
Шараская Е.В. Шараская

