СОГЛАСОВАНО:
с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации
(протокол от «2» 09 2019 г. №2)
Председатель
/_____/
Первичной профсоюзной организации
_____ _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
_____ А.Б. Соломеина
«_____» _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения образования «Центр внешкольной работы Сысертского городского округа»

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения образования «Центр внешкольной работы Сысертского городского округа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы Сысертского городского округа от 24.08.2017 г. № 408 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций Сысертского городского округа», Постановление Главы Сысерсткого городского округа от 17.02.2017 г. № 416 «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных учреждений Сысертского городского округа».

1.1. Заработная плата каждого работника Центра внешкольной работы (далее – ЦВР) устанавливается трудовым договором с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ЦВР.

1.2. Фонд оплаты труда в ЦВР формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год за счет средств бюджета Сысертского городского округа.

Объем средств в составе фонда оплаты труда составляет не менее 60 процентов на окладную часть, 30 процентов на выплаты стимулирующего характера, в т.ч. премиальные выплаты, 10 процентов на компенсационные выплаты.

1.3. В фонде оплаты труда ЦВР предусмотрены:
- оплата ежегодных и дополнительных отпусков;
- оплата учебных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск, начисляемая при увольнении.

1.4. Штатное расписание разрабатывается директором ЦВР самостоятельно в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание ЦВР, соответствуют установленным целям образовательного учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

1.1. Порядок и условия оплаты труда, включая размер оклада, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.2. 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 и минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.8. При наличии вакансий за счет средств, предусмотренных на оплату по штатному расписанию, работникам может производиться доплата в порядке, применяемом при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, или увеличения объема выполняемой работы, временном исполнении обязанностей.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работникам ЦВР выплачивается 2 раза в месяц 6 и 21 числа. Первая часть заработной платы (аванс) выплачивается из расчета фактически отработанного времени, но не более 40 процентов от общей заработной платы.

При выплате заработной платы работникам лично в руки выдаются расчетные листы.

2.2. Система оплаты труда работников ЦВР устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера;

д) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

ж) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

2.3. При определении размера оплаты труда работников ЦВР учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (стаж работы в ЦВР, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.4. Заработная плата работников ЦВР предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Изменение оплаты труда работников ЦВР производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.6. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ЦВР устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.9. Директор ЦВР по согласованию с первичной профсоюзной организацией имеет право производить корректировку размера оклада в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

2.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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 раздельно по каждой из должностей.

2.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.12. Директор ЦВР:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в ЦВР помимо своей основной работы, а также на других работников ЦВР;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ЦВР.

2.13.Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ЦВР педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.14. Преподавательская работа в той же организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.17. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ЦВР, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых ЦВР является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

3. Условия оплаты труда директора ЦВР, его заместителей

3.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора ЦВР устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

3.2. Оплата труда директора ЦВР, его заместителей включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размер должностного оклада директора ЦВР определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной начальником Управления образования Администрации Сысертского городского округа.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора ЦВР, формируемой за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ЦВР (без учета заработной платы директора ЦВР)

устанавливается начальником Управления образования Администрации Сысертского городского округа исходя из особенностей ЦВР в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора ЦВР и среднемесячной заработной платы работников ЦВР (без учета заработной платы директора ЦВР), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

3.5. При установлении должностного оклада директору ЦВР предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образования Администрации Сысертского городского округа.

3.6. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора ЦВР, установленного в соответствии с пунктом 3.3 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 3.6 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора ЦВР устанавливается в соответствии с локальным актом ЦВР, принятым директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ЦВР.

3.7. Директору ЦВР, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – Управлением образования Администрации Сысертского округа;

для заместителей директора – коллективным договором, локальным нормативным актом ЦВР, трудовым договором.

Повышения к окладам (должностным окладам) устанавливаются в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 руб.;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 7000 руб.

3.8. Стимулирование директора ЦВР осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора ЦВР, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Управлением образования Администрации Сысертского округа.

3.9. Заместителям директора ЦВР устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора принимается директором ЦВР.

4. Условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

4.1. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам ЦВР, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Постановлением Главы Сысертского городского округа от 24.08.2017 г. № 408 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций Сысертского городского округа».

4.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются по третьему квалификационному уровню:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения	8 117,20

4.3. Руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах руководителям структурных подразделений принимается директором ЦВР.

5. Условия оплаты труда педагогических работников

5.1. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам ЦВР, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников в соответствии с Постановлением Главы Сысертского городского округа от 24.08.2017 г. № 408 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций Сысертского городского округа».

5.2. Размеры должностных окладов педагогических работников устанавливаются по второму и третьему квалификационным уровням:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	14 000
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	14 800

5.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке заработной платы) – 0,1

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы, должностных обязанностей.

5.4. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2 сроком на два года, который образует новый размер оклада.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания среднего и высшего профессионального образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска
- если работник после окончания среднего и высшего профессионального образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.5. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 настоящего Положения.

5.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников ЦВР устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года

определяется соответствующим локальным нормативным актом ЦВР с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

6. Условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

6.1. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учебно-вспомогательного персонала ЦВР (далее УВП), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» в соответствии с Постановлением Главы Сысертского городского округа от 24.08.2017 г. № 408 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций Сысертского городского округа».

6.2. Размеры должностных окладов работников УВП:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	10 000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда Специалист по кадрам	10 000

6.3. Работникам УВП устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 настоящего Положения.

7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиям рабочих ЦВР, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих и к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с Постановлением Главы Сысертского городского округа от 24.08.2017 г. № 408 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций Сысертского городского округа».

7.2. Размеры должностных окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих:

Квалификационные разряды	**Наименование должности**	**Должностной оклад, рублей**
I квалификационный разряд	Истопник	9 000
Высококвалифицированный водитель автомобиля	3 класс (наличие категорий B,C)	5 610
	2 класс (наличие категорий A,B,C,D)	5 890
	3 класс (наличие категорий A,B,C,D,E)	**10 000**

7.3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих:

Квалификационные уровни	**Наименование должности**	**Должностной оклад, рублей**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Сторож Вахтер Уборщик служебных помещений Уборщик территории	9 000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 500

7.4. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 настоящего Положения.

8. Компенсационные выплаты

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

8.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ЦВР устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу, ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.5. Всем работникам ЦВР выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» в размере 15% к заработной плате.

8.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципальной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором в соответствии с локальным актом ЦВР с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

8.9. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады , ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу, ставке заработной платы.

8.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, ЦВР вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

8.11. Работникам ЦВР, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается доплата на основании заключения специальной оценки условий труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.
4%	8%	12%

8.12. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в

соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Данные выплаты и оплата праздничных дней для сторожей не входят в МРОТ и выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда (решение Конституционного суда Российской Федерации от 11.04.2019 г.№ 17-П).

8.13. Педагогическим работникам ЦВР за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплата к ставке заработной платы в размере 20 процентов за работу в группе обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и 10 % за индивидуальную работу с ребенком –инвалидом или ОВЗ.

Конкретный размер доплат определяется директором ЦВР по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание специализированной помощи несовершеннолетним Сысертского городского округа, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам образовательных учреждений всех типов и видов.

8.14. 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 или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- председателю первичной профсоюзной организации 3 045 рублей 60 коп.;
- уполномоченному по охране труда – 1 128 рублей 00 коп.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

8.16. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.17. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

№ п/п	Условия назначения выплат	Категория работников	Размер выплат
1.	За заведование кабинетами	Педагогические работники, административный персонал	5% от должностного оклада
2.	За выполнение функций куратора военно-патриотических клубов СГО	Педагогические работники (куратор проекта)	15% от должностного оклада
3.	За техническое обслуживание автотранспорта	Водитель	329 руб.
4.	За подготовку документации к летней оздоровительной компании	начальник летнего лагеря (согласно приказу)	20% от должностного оклада
5.	За выполнение функций координатора организации и поддержки сайта ЦВР СГО	Специалист по ОТ (координатор)	75% от должностного оклада
6.	За выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ЦВР	Педагогические работники	10 % от должностного оклада

9. Стимулирующие выплаты

9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ЦВР, а также на оплату труда могут быть направлены средства от приносящей доход деятельности.

9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность;
- за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

9.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

9.4. Размер выплат стимулирующего характера для всех работников ЦВР определяется в процентном соотношении к окладу, ставке заработной платы.

9.5. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов, ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

9.6. Распределение стимулирующих выплат работникам ЦВР осуществляет комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основе анализа представленных администрацией и работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям. Формирование состава комиссии, порядок работы, компетенции и права прописаны в Положении о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЦВР.

9.7. Выплаты за интенсивность устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп.

Размер выплат за интенсивность устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором и трудовым договором.

К выплатам за интенсивность относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж ЦВР, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда ЦВР норм труда:

9.8. К выплатам за качество выполняемых работ и высокие результаты работы относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Работникам за ученую степень или почетные звания, устанавливаются стимулирующие выплаты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 руб.;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 7000 руб.

Выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования, за подготовку победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ЦВР, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ЦВР.

Размер выплат за качество выполняемых работ и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором и трудовым договором.

9.9. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в ЦВР.

9.10. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств руководитель ЦВР вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.11. Перечень оснований установления стимулирующих выплат.

1. **Руководитель структурного подразделения:**

№	Критерий (мотивация для достижения показателя)	Шкала значений	Период назначения коэффициента
1	**Показатель интенсивности работы**		
	Ответственность за отдельно стоящее здание (детская т/база), за помещение в многоквартирном доме (клуб «Современник)	130%	1 раз в год
3	**Показатель стажа непрерывной работы, выслуги лет**		

	Стаж работы от 1 до 5 лет	5%	1 раз в год
	Стаж работы от 6 до 10 лет	10%	
	Стаж работы от 11 до 15 лет	15%	
	Стаж работы от 16 до 20 лет	20%	
	Стаж работы свыше 20 лет	25%	

2. Педагог дополнительного образования:

№	Критерий (мотивация для достижения показателя)	Шкала значений	Период назначения коэффициента
1	**Показатель интенсивности работы**		
1.1.	Выполнение особо важных и срочных работ, значимых для ЦВР	10%	1 раз в полгода
1.2.	Востребованность детского объединения (группы)	15%	1 раз в полгода
1.3.	Инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде	10%	1 раз в полгода
1.4.	Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций	10%	1 раз в полгода
2	**Показатель качества выполняемых работ и высокие результаты работы**		
2.1.	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении (одарённые дети)	5 %	1 раз в полгода
2.2	Работа с детьми с особыми потребностями (дети группы риска , состоящие на учёте в ОДН; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	5 %	1 раз в полгода
2.3	Организация образовательного процесса в полевых условиях	25%	1 раз в полгода
2.4.	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды, включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение обучающихся к здоровому образу жизни.	5%	1 раз в полгода
2.5.	Использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе (уверенное владение информационно-коммуникационными компетентностями).	5%	1 раз в полгода
2.6.	Высокие результаты педагогической работы	15%	1 раз в полгода
2.7.	Организация совместной работы с педагогом-психологом для детского коллектива	5%	1 раз в полгода
3	**Показатель стажа непрерывной работы, выслуги лет**		
	Стаж работы от 1 до 5 лет	5%	1 раз в год
	Стаж работы от 6 до 10 лет	10%	
	Стаж работы от 11 до 15 лет	15%	
	Стаж работы от 16 до 20 лет	20%	
	Стаж работы свыше 20 лет	25%	

3. Методист:

№	Критерий (мотивация для достижения показателя)	Шкала значений	Период назначения коэффициента
1	**Показатель интенсивности работы**		
	Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций	10%	1 раз в полгода
2	**Показатель качества выполняемых работ и высокие результаты работы**		
1.	Использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе (уверенное владение информационно-коммуникационными компетентностями).	5%	1 раз в полгода
3	**Показатель стажа непрерывной работы, выслуги лет**		
	Стаж работы от 1 до 5 лет	5%	1 раз в год
	Стаж работы от 6 до 10 лет	10%	
	Стаж работы от 11 до 15 лет	15%	
	Стаж работы от 16 до 20 лет	20%	
	Стаж работы свыше 20 лет	25%	

4. Педагог-организатор:

№	Критерий (мотивация для достижения показателя)	Шкала значений	Период назначения коэффициента
1	**Показатель интенсивности работы**		
1.	Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций	10%	1 раз в полгода
2.	Наличие социальных связей с учреждениями, организующими работу с детьми, участие в совместных мероприятиях	15%	1 раз в полгода
2	**Показатель качества выполняемых работ и высокие результаты работы**		

1.	Использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе (уверенное владение информационно-коммуникационными компетентностями).	5%	1 раз в полгода
2.	Организация совместной работы с педагогом-психологом для детского коллектива	5%	1 раз в полгода
3	**Показатель стажа непрерывной работы, выслуги лет**		
	Стаж работы от 1 до 5 лет	5%	1 раз в год
	Стаж работы от 6 до 10 лет	10%	
	Стаж работы от 11 до 15 лет	15%	
	Стаж работы от 16 до 20 лет	20%	
	Стаж работы свыше 20 лет	25%	

5. Педагог-психолог:

№	Критерий (мотивация для достижения показателя)	Шкала значений	Период назначения коэффициента
1	**Показатель интенсивности работы**		
	Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций	10%	1 раз в полгода
2	**Показатель стажа непрерывной работы, выслуги лет**		
	Стаж работы от 1 до 5 лет	5%	1 раз в год
	Стаж работы от 6 до 10 лет	10%	
	Стаж работы от 11 до 15 лет	15%	
	Стаж работы от 16 до 20 лет	20%	
	Стаж работы свыше 20 лет	25%	

6. Постоянные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в рублевом эквиваленте от ставки заработной платы согласно следующих показателей:

Учебно-вспомогательный персонал:		
Специалист по кадрам	1 109,55	За качество выполняемых работ. Большой объем работы с документооборотом в т.ч. в электронной форме
Секретарь	1 609,53	За самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач
Специалист по охране труда	2 904,13	За интенсивность работы, связанную с ответственностью за охрану труда и ведением документации по учреждению в трех зданиях.
Младший обслуживающий персонал:		
Уборщик служебных помещений	2 280,00	Содержание здания в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
Уборщик территории	2 280,00	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территорий
Рабочий по обслуживанию здания	1 780,00	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
Сторож	2 280,00	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей Центра
		Своевременное реагирование на возникающие ЧС
Истопник	2 280,00	Работа, требующая больших физических затрат, безопасность растопки.
Вахтер	2 280,00	Качество пропускного режима на детской т/базе и в основном здании ЦВР
Водитель	1 280,52	Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ЦВР

9.11. К премиальным выплатам относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности ЦВР:

Показатель эффективности деятельности/ Критерии оценки эффективности деятельности	**Баллы**	**Подтверждающие документы**
Сохранность контингента обучающихся за четверть	Баллы суммируются	Справки, журнал учёта работы детского объединения, база данных учащихся, результаты контроля и др.
- менее 50 %	0	
- 50-70%	1	
- 70-90%	2	
- 100%	3	
Успешное освоение учащимися образовательной программы (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля)	--	Наличие контрольно-измерительных материалов, подтверждённых методистом, результаты тестов, опросов и др.
Менее 80% обучающихся	0	
80-90%	1	
100%	2	
Использование лицензированной	2	Образовательная программа, журнал учёта работы

модифицированной образовательной программы **(на уровне автора-составителя).**		детского объединения.
Работа по обновлению содержания образовательной программы и её разделов (при согласовании с зам.директора УР).	2	Материалы должны быть представлены в методический кабинет.
Наличие рабочей программы педагога (учебно-календарный план на учебный год), планов - конспектов занятий, оформленных в соответствии с требованиями, индивидуальных маршрутов обучения обучающихся.	5	Рабочая программа педагога (учебно-календарный план), планы-конспекты занятий, индивидуальные маршруты обучения, оформленные в соответствии с требованиями (должны быть согласованы с зам.директора УР).
Выполнение образовательной программы:		Журнал учёта работы детского объединения, рабочая программа педагога (учебно-календарный план), образовательная программа.
- до 90%	0	
- 90-100%	2	
Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня:	Баллы суммируются	Сертификаты участников, благодарности, планы, отчеты, положения и др.
- на уровне учреждения	1	
- на районном уровне	2	
- на городском уровне	3	
- на федеральном уровне	4	
- на международном уровне	5	
- количество участников от 7	3	
Результативность (победители и призёры) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня:	Баллы суммируются	Грамоты, дипломы, и др. (по каждому уровню не более 3-х).
- на районном уровне	3	
- на городском уровне	6	
- на федеральном уровне	10	
- на международном уровне	12	
- на ресурсах интернет	1	
Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся, творческих лабораторий и пр.	5	План работы (программа деятельности), отчетные материалы.
Обеспечение участия обучающихся в общественно-полезных делах (субботники, акции и пр.).	2	План работы, отчетные материалы, фотографии.
Организация культурно - досуговой деятельности учащихся.	Баллы суммируются	План работы, приказ, положение, сценарий, отчеты, фотографии и др.
- организация мероприятий на уровне города (конкурсы, соревнования и др.)	5	
- организация мероприятий на уровне района (конкурсы, соревнования и др.)	3	
- организация мероприятий на уровне учреждения	2	
Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ.	2	Итоги проведения независимых опросов, анкетирования, выводов наблюдений педагога-психолога.
Разработка и использование современных методов фиксации и оценивания достижений обучающихся, контрольно-измерительных материалов.	Баллы суммируются	Формы фиксации достижений учащихся.
- наличие материалов, предложенных коллегами	1	
- наличие и использование своих материалов	2	
Качественная организация, проведение мероприятий (для педагогического сообщества, представителей других ведомств, организующих работу с детьми):	Баллы суммируются	План учреждения, отчетные материалы, тезисы выступления, презентации, программа мероприятия, фотографии и др.
- на уровне учреждения	2	
- на районном уровне	3	
- на городском уровне	4	
- на федеральном уровне	5	
- на международном уровне	6	
Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение, уровень:	Баллы суммируются	Дипломы, грамоты, сертификаты, благодарственные письма.
- на уровне учреждения (участие/победа)	1/3	
	2/5	

- на районном уровне (участие/победа) - на городском уровне (участие/победа) - на федеральном уровне (участие/победа) - на международном уровне (участие/победа)	3/6 4/7 5/8	
Реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества.	6	Положения, программы, отзывы, материалы об итогах участия.
Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (утвержденная на уровне района, города).	6	Программа деятельности, положение, сертификаты, справки, материалы ОЭР.
Повышение квалификации (курсы, дополнительная проф. подготовка), активное участие в работе методических объединений.	3	Документ о повышении квалификации. Приказы, планы и другие материалы методических объединений.
Выступления педагога на методических объединениях, семинарах, круглых столах, конференциях и др.: - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне - на международном уровне	Баллы суммируются 2 3 4 5 6	*За каждое выступление Сертификат, благодарность и др. **(тема не должна повторяться!)**
Наличие публикаций педагога в специальных изданиях и др.: - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне - на ресурсах интернет	Баллы суммируются 2 3 4 5 1	*За каждую публикацию Сертификат, благодарность и др. (**тема не должна повторяться**!) Скриншоты страниц сайта, материалы публикаций, копии страниц и обложек сборников, газет и пр. издательских материалов.
Создание методических разработок, других методических материалов, демонстрирующих передовой опыт работы.	3	Методические материалы должны быть представлены в методический кабинет и согласованы с методистом.
Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах. - районный уровень - городской уровень - всероссийский -международный	Баллы суммируются 3 4 5 6	Приказ, положения, справки об участии и др.
Осуществление педагогического наставничества.	3	Приказ, программа сопровождения, отчеты и др.
Наличие благодарностей, грамот, поощрений, отзывов: - на районном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне - за отраслевую награду	Баллы суммируются 3 4 5 6	За оцениваемый период.
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса: - совместные мероприятия обучающихся с родителями - открытые занятия	Баллы суммируются 2 2 3 5 1 2 3	Материалы, отражающие работу с родителями (**кроме протоколов и отчетов о проведении родительских собраний**).
Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь).	2	Скриншоты страниц сайта, материалы публикаций и др.
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога.	2	Скриншоты страниц сайта, материалы публикаций, копии страниц и обложек сборников, газет и др. издательских материалов.
Ведение собственной рубрики на сайте ЦВР СГО. Отражение работы объединения на странице сайта.	2	Скриншоты страниц сайта, материалы публикаций и др.
Проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни.	2	Планы, сценарии, отчеты о мероприятиях, фотографии.
Отсутствие фактов детского травматизма.	1	Учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности.

1. Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности педагога ДО (по усмотрению администрации учреждения)		
Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации.	3	По итогам контроля руководителя.
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов.	3	По итогам контроля руководителя.
Подготовка учебного помещения к новому учебному году и образцовое содержание в течение года.	3	По итогам контроля руководителя.
Другое:		Устанавливается директором учреждения, администрацией по мере предоставления информации, не предусмотренной данным перечнем.

9.12. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь на основании заявления работника.

9.12.1. Условия выплаты и размер материальной помощи.

Материальная помощь предоставляется при различных жизненных ситуациях (условиях) в следующих размерах:

-. В случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) – 3000 рублей;

- в связи с рождением ребенка – 1000 рублей.

- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на сумму, превышающую доход работника по основному месту работы, на лечение (операцию) самого работника, либо членов его семьи - 2000 рублей;

- в связи со свадьбой собственной, либо детей работника – 2000 рублей;

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, взрыв, засуха и пр.) - 3000 рублей;

В иных трудных жизненных ситуациях (кража, разбой, ДТП, обучение детей и пр.) материальная помощь оказывается в размере 1000 рублей по мере острой необходимости и на основании предоставленных документов.

10. Заключительные положения

10.1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств руководитель ЦВР вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель ЦВР несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.