


Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Центр психолого-педагогической и социальной помощи» муниципального образования Киреевский район

Согласовано:
Общее собрание работников
МКУДО «Центр психолого-педагогической и социальной помощи»
«02» февраля 2017г.

Утверждаю:
И.о. директора МКУДО «Центр психолого-педагогической и социальной помощи»

« 03» февраля 2017г.



**Положение
Об условиях оплаты труда работников МКУДО «Центр психолого-педагогической и социальной помощи»**

1. общие положения.

1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Положение), в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической и социальной помощи» (далее соответственно – Центр, работники) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным характеристикам (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя Центра;
- условий оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Оплата труда работников в Центре формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Центре, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

5. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций Киреевского района соответствующих отраслей.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Оплата труда работников Центра осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Центра

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

9. Размеры должностных окладов, ставок работников Центра устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	4948 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	5775 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	8930 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	10390 рублей

Должностной оклад, ставка работников Центра, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Работникам Центра устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 12-16 настоящего Положения.

11. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности устанавливается работникам образования Организации в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке по занимаемой должности:

ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05

ПКГ «Педагогические работники»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08
4 квалификационный уровень	0,1
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08

12. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Центра в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Центра не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

13.Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Центра согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

14.Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Центра в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1;

15. С учетом условий труда работникам образования Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

16. Работникам образования Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

17.Особенности оплаты труда педагогических работников Центра устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

18. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4948 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5775 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	8247 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	9895 рублей

19. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Заведующий библиотекой, читальным залом, начальник отдела	9895 рублей
---	-------------

20. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности, за исключением работников, занимающих должности служащих, указанных в пункте 21 настоящего Положения;

повышающий коэффициент к должностному окладу по Центру;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 23 -26 настоящего Положения.

21. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности ПКГ:

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08
4 квалификационный уровень	0,1
5 квалификационный уровень	0,15
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08
4 квалификационный уровень	0,1
5 квалификационный уровень	0,15
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08

22. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Центра в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

23. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

24. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

25. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

26. Оклады работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Размер оклада, руб.
1 разряд	3795
2 разряд	3947
3 разряд	4137
4 разряд	4334
5 разряд	4812
6 разряд	5340
7 разряд	5867
8 разряд	6448

27. Работникам Центра, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному подразделению).

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 30–34 настоящего Положения.

28. Повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

29. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

30. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, привлекаемым для выполнения

важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, по которым на момент введения нового положения об установлении системы оплаты труда предусмотрена оплата по 9 разряду и выше тарифной сетки, при условии сохранения уровня квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Выплаты по повышающему коэффициенту за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ к окладу носят стимулирующий характер.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 0,2.

31. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

32. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

33. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей и главного бухгалтера

34. Должностной оклад руководителя Центра определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Центра.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Центра определяется учредителем (уполномоченным учредителем органом) в соответствии с отнесением Центра к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Центра.

Должностной оклад руководителя Центра подлежит пересчету в случае изменения группы по оплате труда руководителя Центра, повышения размеров должностных окладов основного персонала Центра.

Порядок отнесения Центра к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Центра предусмотрены Приложением 6 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Организаций относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана Организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Организаций определен Приложением 7 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом Центра.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Центра, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Центра и средней заработной платы работников Центра не может превышать пятикратный размер.

35. Для определения группы по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организаций, коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала конкретной Центра с целью формирования должностного оклада руководителя Центра, установления премий руководителям Организаций учредитель (уполномоченный учредителем орган) создает комиссию по определению группы по оплате труда, установлению ежемесячных премий руководителям Организаций (далее – Комиссия).

Комиссия с целью формирования должностного оклада руководителя и в зависимости от группы по оплате труда на основании объемных показателей деятельности Центра устанавливает коэффициент кратности к средней заработной плате основного персонала Центра:

п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) организации	Коэффициент кратности в зависимости от группы по оплате труда			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
	Организации дополнительного образования; центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	1,45	1,40	-	-

Для отнесения к группе по оплате труда руководитель Центра ежегодно не позднее 25 июня подает в комитет по образованию администрации муниципального образования Киреевский район сведения об объемных показателях согласно Приложению 6 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район. Представленные сведения анализируются, обобщаются комитетом по образованию администрации муниципального образования Киреевский район и рассматриваются Комиссией ежегодно не позднее 20 августа.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается соответствующий распорядительный акт.

36. С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Центра указанные выплаты устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом).

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Центра указанные выплаты устанавливаются руководителем Центра в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

37. Премии руководителю Центра устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом) с учетом результатов деятельности Центра в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Центра. (Приложения 10-12 к настоящему Положению).

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут быть установлены руководителем Центра в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

38. По итогам работы Центра за учебный год руководителю Центра учредителем (уполномоченным учредителем органом) устанавливаются ежемесячные премии, которые действуют с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

В случае назначения руководителя Центра на должность в течение учебного года данному руководителю устанавливаются ежемесячные премии, которые действуют со дня назначения по день окончания учебного года (31 августа).

Определение размеров ежемесячных премий производится Комиссией в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Организаций (Приложения 10-12 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район).

Деятельность руководителей по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов. Максимальное количество баллов – 250.

Размер ежемесячной премии устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя и соответствует количеству баллов, умноженному на соответствующий коэффициент и округленному до целого значения по правилам округления. Для руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования коэффициент составляет 0,1.

Размер ежемесячной премии не может превышать 50% от должностного оклада руководителя.

Вновь назначенным руководителям Организаций, не отработавшим учебный год, ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

Размер ежемесячной премии устанавливается на основе информации о показателях деятельности Центра, представленной его руководителем (за исключением вновь назначенных руководителей).

Руководитель Центра в срок до 25 июня текущего года на основе самоанализа результатов деятельности представляет в комитет по образованию администрации муниципального образования Киреевский район информацию о показателях деятельности Центра за своей подписью.

Поступившие материалы обобщаются комитетом по образованию администрации муниципального образования Киреевский район для дальнейшего рассмотрения Комиссией.

39. Руководителям Организаций могут выплачиваться единовременные премии в размере 100% должностного оклада за эффективное участие в Центра и проведении

всероссийских, областных и (или) муниципальных массовых мероприятий (олимпиад, соревнований, конференций, выставок, семинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, конкурсов профессионального мастерства), ЕГЭ и профильных лагерей.

Единовременные премии руководителям Центра устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом) без участия Комиссии на основании ходатайства или представления органов государственного управления Центра, профсоюзных органов.

Выплаты премий руководителям Организаций производятся в пределах средств фонда оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Организаций.

40. В течение учебного года ежемесячная премия руководителю Центра может быть отменена или её размер может быть уменьшен при: нарушении руководителем Центра Трудового кодекса Российской Федерации;

нарушении руководителем Центра законодательства Российской Федерации и Тульской области, действующих муниципальных нормативно-правовых актов, Устава учреждения;

нецелевом использовании руководителем Центра имущества, закрепленного на праве оперативного управления;

нецелевом и неэффективном использовании бюджетных средств, нарушении руководителем Центра нормативных правовых актов, регламентирующих привлечение внебюджетных средств;

необеспечении руководителем Центра условий безопасности образовательного процесса;

несвоевременном прохождении процедур лицензирования, государственной аккредитации учреждения из-за невыполнения мероприятий, находящихся в компетенции руководителя данной Центра;

нарушении руководителем Центра исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление информации);

нарушении по вине руководителя Центра прав участников образовательного процесса;

вынесении Представления прокуратуры по вопросам, связанным с нарушением прав и законных интересов обучающихся Центра;

невыполнении или несвоевременном исполнении руководителем Центра поручений администрации муниципального образования Киреевский район, комитета по образованию администрации муниципального образования Киреевский район.

Размер снижения или отмена ежемесячных премий устанавливается учредителем (уполномоченным учредителем органом) на основании решения Комиссии.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Центра

41. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Центра (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Центра.

42. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к

должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Центра, которые осуществляются за счет средств бюджета.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы Центра.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Центра осуществляется Центром за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Центра.

При создании новой Организации расчет средней заработной платы основного персонала производится на основании утвержденного штатного расписания.

43. Средняя заработная плата работников основного персонала Центра определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Центра за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Центра за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Центра.

44. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Центра учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Центра, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Центра, являющихся внешними совместителями.

45. Среднемесячная численность работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Центра, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Центра, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Центре на одной и более одной ставке (оформленный в Центра как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Центра как один человек (целая единица).

46. Работники основного персонала Центра, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные

на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Центра учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

47. Среднемесячная численность работников основного персонала Центра, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Центра, работавших на условиях неполного рабочего времени.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

48. Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, включая классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, работу с детьми из социально неблагополучных семей, и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

49. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников издает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодатель принимает меры по специальной оценке 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 выплата не производится.

50. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

51. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов оклада, должностного оклада, ставки.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников Центра для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты определяется в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

52. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

53. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

54. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

55. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом Центра, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

56. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в Центре устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

премия за качество выполняемой работы;

премия за интенсивность и высокие результаты;

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Центра с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Центра в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

Установление выплат стимулирующего характера работникам Организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Центра. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении учитывается:

отсутствие замечаний со стороны руководителя;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

57. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг; отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра.

58. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Центра;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Центра.

7. Другие вопросы оплаты труда

59. Работникам Центра, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, устанавливается надбавка за специфику работы в Центра (структурном подразделении) в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

60. Работникам Центра, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Центра материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Центра в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Центра материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель (уполномоченный учредителем орган) в порядке, предусмотренным трудовым законодательством, на основании письменного заявления руководителя.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении руководителя Центра оформляется соответствующим распорядительным актом.

Материальная помощь руководителям выплачивается один раз в календарном году в размере не более одного должностного оклада (за исключением случаев длительной нетрудоспособности руководителя (более 1 месяца), утраты личного имущества руководителем в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц, смерти (гибели) близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) или лица, находящегося на его иждивении).

Расчет размера материальной помощи вновь назначенным руководителям, не полностью проработавшим календарный год, производится исходя из фактически отработанного времени в текущем году, пропорционально за каждый полный отработанный месяц.

В случае состоявшейся выплаты при увольнении руководителя материальная помощь удержанию не подлежит.

Дополнительно, при наличии экономии средств фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год, может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

в размере 10 000 рублей – в случае длительной нетрудоспособности руководителя (более 1 месяца), при утрате личного имущества руководителем в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении соответствующих справок из органов внутренних дел, противопожарной службы или учреждений здравоохранения);

в размере 15 000 рублей – в случае смерти (гибели) близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) или лица, находящегося на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с руководителем или нахождение на его иждивении).

Проверка соблюдения условий выплаты материальной помощи перед ее назначением производится централизованной бухгалтерией МКУ «Центр техобслуживания образования» и оформляется соответствующей визой согласования, проставляемой главным бухгалтером МКУ «Центр техобслуживания образования» на заявлении руководителя учреждения о выплате материальной помощи.

Назначение выплат материальной помощи осуществляется учредителем (уполномоченным учредителем органом) на основании личных заявлений руководителей, согласованных главным бухгалтером централизованной бухгалтерии МКУ «Центр техобслуживания образования».

Материальная помощь начисляется и выплачивается одновременно со сроком выплаты заработной платы, следующим за датой принятия решения о выплате.

61. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Центра, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года

№ 1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю Центра указанные выплаты устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом).

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Центра указанные выплаты устанавливаются руководителем Центра.

62. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся

в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

63. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной Центра, для проведения учебных занятий с обучающимися могут привлекаться высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно Приложению 9 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных Приложением 9 к настоящему Положению к должностным окладам, ставкам работников образования, установленным на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с Приложением 9 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКУДО «Центр психолого-
педагогической и социальной помощи»

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в муниципальных организациях Киреевского района,
осуществляющих образовательную деятельность

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической и социальной помощи» муниципального образования Киреевский район, (далее –Центр) (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Центре производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования и работникам дополнительного профессионального образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность.

Приложение № 2
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКУДО «Центр психолого-
педагогической и социальной помощи»

**ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления
повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу,
ставке за выслугу лет**

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Центре;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

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

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в

отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (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, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных Организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных Организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

9. Работникам Организаций могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

Приложение № 3
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКУДО «Центр психолого-
педагогической и социальной помощи»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работников образования (дополнительного профессионального образования) (педагогический стаж)

Наименование организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами

Наименование организаций	Наименование должностей
	лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
<p>III.</p> <p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III.</p> <p>1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии).</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 4
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКУДО «Центр психолого-
педагогической и социальной помощи»

**ОСОБЕННОСТИ
оплаты труда педагогических работников**

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в Центре, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Тарификационный список педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Учителя-логопеды и педагоги-психологи (далее - педагогические работники)

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

Педагогических работников за работу в другой Организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

1.1.2. Установленная педагогическим работникам Центра при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится отдельно по полугодиям.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется оплата за часы педагогической работы, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

1.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.1.5. Учителям и преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность.

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность, на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднеемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1. За педагогическими и другими работниками Центра при направлении их, по согласованию с руководителем Центра, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти Киреевского района и Организациями, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность для руководителей структурных подразделений.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность.

Приложение № 5
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципальных организаций
Киреевского района, осуществляющих
образовательную деятельность

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей рабочих, имеющих право на повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

1. рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

Приложение № 6
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципальных организаций
Киреевского района, осуществляющих
образовательную деятельность

ПОРЯДОК

отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность

1. Отнесение Центра к группе по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Центра.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Центре, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей Организаций контингент обучающихся определяется:

3.1. По организациям дополнительного образования, в т.ч. спортивной направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в образовательных организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

4. За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Муниципальные образовательные организации Киреевского района, осуществляющие обучение с преимущественной коррекцией и реабилитацией относятся к I группе по оплате труда руководителей.

6. Муниципальные образовательные организации дополнительного образования Киреевского района относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. К объемным показателям деятельности Организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Организации, количество обучающихся, сменность работы образовательной Организации, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организации.

8. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица № 1

/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
	Количество работников в	За каждого	

/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
.	Организации	работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
.	Наличие собственного оборудованного кабинета, столовой медицинского	За каждый вид	15
.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства
0.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
1.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
3.	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки,	За каждый вид	10

/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)		
6.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
7.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
8.	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
9.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
0.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
1.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
2.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
3.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
4.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.

	2	3	4	5	6
	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	500 свыше	500 до	350 до	200 до

Приложение № 7
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКУДО «Центр психолого-
педагогической и социальной помощи»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения
размеров должностных окладов руководителей Организаций**

учитель-логопед
педагог-психолог
учитель-дефектолог

Приложение № 8
к Положению об условиях оплаты труда
работников МКУДО «Центр психолого-
педагогической и социальной помощи»

РАЗМЕРЫ

**надбавок за специфику работы в МКУДО «Центр психолого-педагогической
и социальной помощи»**

/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные организации			
	Организация дополнительного образования	Педагогические работники, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10

1. Размер надбавки за специфику работы применяется для лиц, работающих с перерывом рабочего времени более двух часов подряд, пропорционально доле рабочего времени, фактически отработанного в режиме с разрывом.

2. Размер надбавки за специфику работы в Центре определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Центра.

3. Надбавка за специфику работы в Центре устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение № 10
к Положению об условиях оплаты
труда работников МКУДО
«Центр психолого
педагогической и социальной
помощи»

Целевые показатели эффективности работы

муниципальных образовательных организаций дополнительного образования

№	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки в баллах
1	Соответствие нормативноправовой базы образовательной организации и системы управления требованиям действующего законодательства	Всего по пункту 1	до 10	
		1.1. Наличие, полнота и качество нормативно-правовой базы (устав, лицензия на осуществление образовательной деятельности, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, локальные акты, регламентирующие образовательные отношения)	до 5	Нормативно-правовая база в полном объеме и соответствии законодательству - 5 Нормативно-правовая база в полном объеме, но имеет незначительные недостатки - 4 разработана не в полном объеме, без замечаний - 3 разработана не в полном объеме, имеет незначительные недостатки - 2
№	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки в баллах
		1.2. Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства в деятельности образовательной организации	до 5	Нарушений нет - 5 Имеются незначительные недостатки - 4
2	Организация основной деятельности	Всего по пункту 2	до 70	

		2.1. Количество реализуемых образовательных программ	до 10	Две и более по 80-100% направленностей - 10 Две и более по 50-79% направленностей - 7 Одна программа по каждой реализуемой направленности - 3
		2.2. Своевременное комплектование учебных групп	до 5	100% комплектование на 1 сентября - 5 100% комплектование на 5 сентября - 3
		2.3. Сохранность контингента в течение учебного года	до 5	Сохранность на уровне 90-100% - 5 80-89% - 4 70-79% - 3 менее 70% - 0
		2.4. Наличие дистанционных форм	до 5	В наличии и эффективно работают -
№	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки в баллах
		обучения (очно-заочных школ)		5 В стадии организации - 2
		2.5. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	до 10	Дети с ОВЗ занимаются не менее чем в 50% объединений - 10 Менее чем в 50% объединений, но более чем в 30% - 6
		Методическая работа с другими образовательными организациями и педагогическими работниками	до 10	В течение учебного года проводится не менее 3 мероприятий для педагогов - 10
		2.6. Количество и качество муниципальных методических мероприятий для педагогов (конференции, семинары, совещания)		2 мероприятия - 6 1 мероприятие - 3
		2.7. Наличие сетевого взаимодействия в	до 5	В наличии и эффективно работают -

		образовательными организациями других типов		5 В стадии организации - 2
		Массовая работа с обучающимися (получателями услуг) 2.8. Количество и качество муниципальных мероприятий с обучающимися (получателями услуг)	до 10	Массовые мероприятия проводятся не реже чем раз в две недели, на высоком организационном уровне - 10 Массовые мероприятия проводятся не реже чем раз в месяц, на высоком организационном уровне - 7 Массовые мероприятия проводятся не реже чем раз в два месяца, на высоком организационном уровне - 5
	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки в баллах
		2.9. Количество призеров и победителей муниципальных, областных, окружных, межрегиональных, всероссийских конкурсов, олимпиад и других мероприятий для детей из числа обучающихся в организации	до 10	Доля призеров и победителей от числа участников умножается на 10
3	Развитие, сохранение и содержание материальнотехнической базы	Всего по пункту 3	до 10	

	образовательной организации за счет средств бюджета и внебюджетных источников	3.1. Сохранность и развитие материально - технической базы	до 5	Оснащенность современными условиями на уровне 80-100% - 5 на уровне 60-79% - 4 на уровне 50-59% - 3
		3.2. Состояние прилегающей территории	до 5	Территория зонирована согласно СанПиН, используется в образовательной деятельности - 5
№	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки в баллах
4	Реализация программы развития образовательной организации	4. Уровень реализации и качество программы развития образовательной организации как документа, являющегося организационной основой управления инновационными процессами	до 10	Соответствует требованиям, имеет необходимое обоснование, обеспечена ресурсами, определены целевые показатели, реализуется согласно плану - 10 Имеет незначительные замечания - 9 Отдельные части разделов программы не проработаны полностью - 3
5	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Всего по пункту 5	до 10	

		5.1. Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и массовых мероприятий	до 5	Травматизм отсутствует - 5 Доля травматизма за учебный год менее 1% - 3 Доля травматизма за учебный год более 1% - 0
		5.2. Принятие мер по предупреждению травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и массовых мероприятий	до 5	В полном объеме, разработана вся документация - 5 С незначительными замечаниями - 4 Работа по направлению несистемная - 1
6	Обеспечение условий	Всего по пункту 6	до 20	
№	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки в баллах
	комплексной безопасности и охраны труда участников образовательного процесса в организации	6.1. Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защищенности образовательной организации	до 10	Обновлен паспорт антитеррористической защищенности, имеются и реализуются на системной основе планы работы по направлению - 10 Обновлен паспорт антитеррористической защищенности, имеются и реализуются эпизодически планы работы по направлению - 6
		6.2. Подготовка работников и обучающихся в области безопасности жизнедеятельности	до 10	Проводится системно, на обновленной нормативной базе - 10 Проводится эпизодически - 6
7	Формирование публичного имиджа организации	Всего по пункту 7	до 20	

		7.1. Взаимодействие с социальными партнерами, количество соглашений и договоров о сотрудничестве с общественными организациями, творческими союзами, сотрудничество с научными учреждениями по профилю деятельности организации	до 5	Имеется налаженное взаимодействие (договор о шефстве и т.п.) - 5 Взаимодействие эпизодическое - 2
		7.2. Наличие официального сайта	до 5	Сайт ведется согласно требованиям - 5 Имеются недоработки (представлено
№	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки в баллах
				70-80% необходимой информации) - 3
		7.3. Количество публикаций в СМИ о деятельности организации	до 5	1 публикация - 1 балл, 5 и более публикаций за учебный год - 5 баллов
		7.4. Внедрение форм и методов по обеспечению доступности и открытости информации о деятельности образовательной организации, включая выступления в средствах массовой информации, проведение социологических опросов, Дней открытых дверей и др.	до 5	Используются различные формы и методы, на сайте организации размещается публичный доклад, отчет о результатах самообследования - 5 На сайте размещается публичный доклад, отчет о результатах самообследования, но соцопросы, Дни открытых дверей не проводятся - 3
		Итого	до 150	Оценки суммируются, результат округляется до целого числа