

Принято общим собранием
трудового коллектива.
Протокол № 1 от 09.01.2014г.

Утверждено приказом
директора МБУДО «Центр
оздоровления и отдыха
«Ивушка» г.Волгодонска

от 09.01 2014г. № 14

**Положение об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центра оздоровления и отдыха «Ивушка» г.Волгодонска**

Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее по тексту – Положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центра оздоровления и отдыха «Ивушка» г.Волгодонска (далее по тексту – Центр) разработано в соответствии с Уставом муниципального образования «Город Волгодонск», решением Волгодонской городской Думы от 15.10.2008 № 151 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановлением Администрации города Волгодонска от 24.08.2012 № 2484 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Волгодонска» и в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБУДО «Центр оздоровления и отдыха «Ивушка» г.Волгодонска.

Данное положение включает в себя: размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; общие условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Настоящее положение вступает в силу с 09 января 2014 года.

Общие положения

1. Установить систему оплаты труда работников Центра в соответствии с настоящим Положением.

2. Определить, что размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в Центре в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

При определении права работника на получение данной доплаты выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными настоящим Положением.

4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы Центра) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному

календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно разделу 1 настоящего Положения.

6. В порядке исключения, лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

7. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

8. Выплаты компенсационного характера работникам Центра устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего Положения.

11. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений Центра, специалистов, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

12. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов Центра, размеры ставок заработной платы профессий рабочих Центра устанавливаются согласно разделу 6 настоящего Положения.

13. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего Положения.

14. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Центре приведены в разделе 8 настоящего Положения.

15. Другие вопросы оплаты труда приведены в разделе 9 настоящего Положения.

16. Использование средств экономии заработной платы приведены в разделе 10 настоящего Положения.

17. Премирование работников устанавливается в разделе 11 настоящего Положения.

18. Оказание материальной помощи устанавливается в разделе 12 настоящего Положения.

19. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Центра за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год за счет средств местного бюджета и за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

20. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

21. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим услуги в период летнего оздоровительного сезона.

Раздел 1. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам

1.1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

1.2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами, сведениями.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера работникам Центра

2.1. Установить следующие виды выплат компенсационного характера в Центре:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении ~~работ~~ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.1. Доплата за работу во вредных условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставка заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставка заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставка заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха.

2.5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ пункта	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
2.5.7.1	Педагогическим работникам за работу в методических объединениях, в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря	до 20 до 15
2.5.7.2.	Работникам за работу с архивом Центра	до 25
2.5.7.3.	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства	до 10
2.5.7.4.	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15

Примечания к подпункту 2.5.7:

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки.

2.5.8. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников Центра:

№ пункта	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.5.8.1.	Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (заведующему хозяйством) Центра за наличие собственной материальной базы (оборудованные спортивные сооружения, медкабинет, автохозяйство)	до 15

Примечание к подпункту 2.5.8:

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников Центра устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) работника по основной работе.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах Центра.

2.8. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по учреждению - 5 процентов.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- повышающий коэффициент за квалификацию;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новой должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам:

Условия для выплаты	Размер повышающего коэффициента
Работникам при наличии квалификационной категории:	
- второй квалификационной категории	0,07
- первой квалификационной категории	0,15
- высшей квалификационной категории	0,3

Примечание к подпункту 3.4.:

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении

педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с 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».

3.5. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

3.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

Условия для выплаты	Размер надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности	до 30%
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности	до 20%
- при наличии почетного звания «народный»	до 30%
- при наличии почетного звания «заслуженный» по основной и совмещаемой должности	до 20%
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) по основной должности	до 15%

Примечание к подпункту 3.6.:

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителю автомобиля:

Условия для выплаты	Размер надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс	25%
2-й класс	10%

3.8. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.9. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.10. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам, служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

Условия для выплаты	Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу
За выслугу лет:	
при выслуге лет от 1 года до 5 лет	0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	0,10

при выслуге лет от 10 до 15 лет	0,15
при выслуге лет свыше 15 лет	0,20

Примечание к подпункту 3.10.:

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.11. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.12. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. Премиальный фонд может быть увеличен сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

3.13. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Управлением образования города Волгодонска.

3.14. Система показателей и условия премирования работников определены в разделе 11 настоящего Положения.

3.15. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам Центра с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3.15.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководителям учреждений персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

3.15.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

- работникам учреждения - руководителем учреждения;
- руководителю учреждения – Управлением образования г. Волгодонска;
- заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения по согласованию с Управлением образования г. Волгодонска.

3.15.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

3.15.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставка заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы).

3.15.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.15.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.16. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах Центра.

3.17. Начиная с 1 июня 2011 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования города Волгодонска.

Раздел 4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

4.1. Учреждение образования относится к группе по оплате труда руководителя исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количества воспитанников, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждения образования к одной из групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением.

4.3. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще 1 раза в год Управлением образования города Волгодонска в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4.4. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент воспитанников образовательного учреждения определяется по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

Раздел 5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

N пункта	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
5.1.1.	1-й квалификационный уровень	кассир, секретарь-машинистка, калькулятор, агент по снабжению	4538
5.1.2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4757

5.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

N пункта	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
4.2.1.	1-й квалификационный уровень	администратор; инструктор, механик по обслуживанию звуковой техники	4993

4.2.2.	2-й квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	5245
4.2.3.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар),	5509

5.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

N пункта	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
4.3.1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-электрик, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда, инженер-программист (программист)	5771
4.3.2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	6054
4.3.3.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	6356

5.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

N пункта	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
5.4.1.	1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, мойщик посуды, садовник, слесарь (всех наименований) слесарь – электрик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, истопник, матрос-спасатель: 1 квалификационного разряда 2 квалификационного разряда 3 квалификационного разряда	3730 3947 4178

5.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":

N пункта	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
----------	--------------------------------	--------------------------------	---

5.5.1.	1-й квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>водитель автомобиля, плотник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь (всех наименований), слесарь – электрик, слесарь – сантехник, электромонтер (всех наименований):</p> <p>4 квалификационного разряда 5 квалификационного разряда</p>	<p>4435 4693</p>
5.5.2.	2-й квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>водитель автомобиля, плотник, слесарь (всех наименований):</p> <p>6 квалификационного разряда 7 квалификационного разряда</p>	<p>4962 5245</p>
5.5.3.	3-й квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>водитель автомобиля</p>	5316
5.5.4.	4-й квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля*, слесарь-сантехник</p>	<p>Ставка заработной платы устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда, с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ</p>

<*> К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс, - автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей,

воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Раздел 6. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов, размеры ставок заработной платы профессий рабочих Центра

6.1. Размер должностного оклада директора Центра устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	3 – я квалификационная группа	общеобразовательные учреждения всех типов и видов II и III групп по оплате труда руководителей	11877

6.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада директора Центра.

6.3. Назначение специалистов на должности директора и заместителей директора Центра производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

6.4. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников Центра.

6.4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":

N п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
6.4.1. 1.	1-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя	4538

6.4.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

N пункта	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
5.4.2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7183
5.4.2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор- методист, педагог дополнительного образования, педагог- организатор	7532
5.4.2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель	7900

6.4.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности служащих четвертого уровня учреждений образования":

N пункта	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
6.4.3.1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей в учреждениях 1-2 группы по оплате труда руководителей	7353

6.4.3.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения Центра 3-4 группы по оплате труда руководителей	7725
----------	----------------------------	---	------

Примечания к подпункту 5.5.3:

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

7.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательного учреждения.

7.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Раздел 8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Центре

8.1. Продолжительность рабочего времени работников Центра установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов педагогической работы в неделю – педагогу дополнительного образования;
- за 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальному руководителю;
- за 30 часов педагогической работы в неделю – инструктору по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю – воспитателю, старшему воспитателю, инструктору-методисту.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

Верхний предел объема педагогической работы, который может быть определен педагогическим работникам в этом же образовательном учреждении, не устанавливается.

8.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

8.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
до 50,0	до 3,0
свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается Управлением образования города Волгодонска.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работника учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителя руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Раздел 10. Использование средств экономии заработной платы.

10.1. На основании статьи 43 Закона Российской Федерации «Об образовании» финансовые и материальные средства образовательного учреждения, закрепленные за ним учредителем, используются в соответствии с уставом образовательного учреждения и изъятию не подлежат.

10.2. Экономия заработной платы, сложившаяся за счёт незамещения временно отсутствующих работников, также наличия вакантных должностей может использоваться:

- на премирование;
- единовременные выплаты.

Раздел 11. Премирование работников Центра.

9.1. Премирование осуществляется с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, эффективности, роста профессионального мастерства сотрудников.

9.2. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей воспитанников и родителей.

9.3. В число премируемых входят все работники учреждения, включая совместителей.

9.4. Источником премий являются: стимулирующий фонд, экономия фонда заработной платы.

9.5. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

9.6. К существенным замечаниям относятся нарушения устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, других локальных актов, за которые работник получил взыскания.

9.7. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки.

9.8. При определении показателей и условий премирования учитываются:

9.8.1. Безупречное соблюдение Устава, образцовое исполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, охраны труда и техники безопасности, сроков выполнения заданий, в том числе результативность, оперативность, организованность в соответствующем периоде. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

9.8.2. Качественное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

9.8.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

9.8.4. Эффективная деятельность по подготовке учреждения к летнему оздоровительному сезону.

9.8.5. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения.

9.8.6. Качественное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

9.8.7. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, вклад в совершенствование форм и методов обучения и воспитания.

9.8.8. Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.

9.8.9. Активное участие в общественной жизни образовательного учреждения.

9.8.10. Создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с учащимися

9.8.11. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

9.8.12. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения.

9.8.13. Личный вклад в качественное обеспечение системной эффективности оздоровительно-образовательного процесса.

9.8.14. Высокая степень сотрудничества и взаимодействия для достижения целей и задач оздоровительно-образовательного процесса.

9.8.15. Высокая степень участия по созданию и поддержанию морально-психологического климата в коллективе.

- 9.8.16. Качественное обеспечение учёта, эффективного использования, сохранности и развития материальной базы.
- 9.8.17. Правильная организация детского питания.
- 9.8.18. Создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещения);
- 9.8.19. Качественное проведение открытых занятий внутри учреждения, а также на уровне города.
- 9.8.20. Умение работать с родителями.
- 9.8.21. Создание благоприятных условий и организация активного отдыха детей.
- 9.8.22. Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния территорий и их благоустройству.
- 9.8.23. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- 9.8.24. Эффективное обслуживание инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.
- 9.8.25. Качественное обеспечение сохранности имущества.
- 9.8.26. Своевременность и полнота подготовки отчетности.
- 9.8.27. Качественное ведение документации.
- 9.8.28. Основным работникам в связи с юбилейными датами.
- 9.8.29. Основным работникам в связи с государственными и профессиональными праздниками.
- 9.9. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц, поток, к праздникам и памятным датам.
- 9.10. Основанием для премирования служит: подведение итогов работы, в том числе в период летнего оздоровительного сезона, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения и воспитания, укрепление материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров, конкурсов. Премии не ограничиваются предельными размерами.
- 9.11. Приказом директора учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.
- 9.12. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников учреждения осуществляется приказом директора учреждения.
- 9.13. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
- 9.14. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Управлением образования города Волгодонска.
- 9.15. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
- 9.16. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.
- 9.17. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премирования педагогических работников является мнение начальника лагеря.
- 9.18. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премирования вспомогательного и младшего обслуживающего персонала является мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части и главного бухгалтера.
- 9.19. Окончательное решение о размере премирования принимает директор образовательного учреждения и оформляет свое решение приказом.

9.20 Премирование директора, заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Управлением образования города Волгодонска, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Раздел 10. Оказание материальной помощи.

10.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников,
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.,
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи по приказу директора учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Материальная помощь может выплачиваться в размере до 2000 рублей, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностному окладу.