

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета
МОУ ДОД ЦДТ «Умелец»
Г.А.Крестова

Крестова

« 06 » апреля 2009г.

Утверждено:
Директор
МОУ ДОД ЦДТ
«Умелец»

М.В.Ардакова

Ардакова

Приказ

ИН № 99 от 01 09 2009г.



**Положение об оплате труда
работников муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования детей
« Центра детского творчества «Умелец»
г. Новокуйбышевска Самарской области**

Принято:
На общем собрании
МОУ ДОД ЦДТ
«Умелец»

Протокол № 2
От «08» апреля 2009г.

Председатель общего собрания

Ардакова

Ф.И.О.

Ардакова М.В.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей « Центр детского творчества «Умелец» городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее - образовательное учреждение), реализующего программы дополнительного образования за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, создания условий для сохранения здоровья обучающихся, по укреплению материально-технической базы, для роста профессионального мастерства сотрудников.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации

- Законом Российской Федерации "Об образовании";
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации";
- Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 07.03.1995 N 233 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 22.02.1997 № 212, от 08.08.2003 № 470, от 01.02.2005 № 49, от 07.12.2006 № 752, от 10.03 2009 № 216);
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области, утверждающим среднюю расчетную единицу за один учебный час, сложившуюся за предыдущий год, для расчета нормативов бюджетного финансирования на очередной финансовый год;
- со статьей 11 Закона Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" в целях апробации новых механизмов оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и перехода с 1 января 2009 года на систему оплаты труда работников подведомственных министерству образования и

науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области;

- Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20. 08. 1990 г. за № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы государственного образования СССР».

- с постановлением Правительства Самарской области

- № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

- с распоряжениями министерства образования и науки Самарской области

- № 63-р от 23.01.2009г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

- № 28-од от 19.02.2009г. «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

1.4. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного учреждения.

1.5. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников образовательного учреждения - совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами РФ, устанавливающих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый Федеральным законом РФ размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;
- заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;
- должностные оклады работников образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, надбавки, доплаты и другие поощрительные выплаты, доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

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

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей ведущих в образовательном учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника с образовательным учреждением, для руководителя – с Учредителем образовательного учреждения).

1.8. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника).

2.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзной организации образовательного учреждения

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, воспитанника для обеспечения требований государственного образовательного стандарта и средств приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется директором образовательного учреждения на календарный год.

2.4. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала.

2.5. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения состоит из трех частей:

- базовой части, которая составляет 65 - 80% ФОТ;
- специальной части, которая составляет 3 – 15 % ФОТ;

-стимулирующей части, которая составляет 17 – 20 % ФОТ.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь работникам.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. Работникам образовательного учреждения производятся компенсационные выплаты из специальной части ФОТ в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, сроком на один год и исчисляются в процентном отношении от должностного оклада:

- уборщику служебных помещений - до 10 %;

3.2. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35 % (в соответствии со ст. 154 ТК РФ).

3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

3.4. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

3.5. За заведование элементами инфраструктуры устанавливаются доплаты в зависимости от нагрузки в размере:

- заведование кабинетом ДО до 300 руб.;

- заведование творческой мастерской до 500 руб.;

- заведование помещениями в клубе «Мечта» до 1000 руб.;

- заведование иными видами кабинетов (архивы, склады, костюмерная, актовый зал и т.п.) до 500 руб.

3.6. За осуществление деятельности по руководству методическим Советом, методическим объединением педагогов ДО до 1000 руб.

3.7. За увеличение объема работы, связанное с проведением занятий в нескольких общеобразовательных учреждениях, в условиях группового обучения, устанавливается доплата до 500 руб.

3.8. За выполнение обязанностей секретаря Общего собрания, Педсовета, Попечительского Совета, Совета образовательного учреждения, совещаний при директоре, совещаний при заместителе директора по УВР и т.п. устанавливается доплата до 500 руб.

3.9. За увеличение объема работы в связи с обслуживанием нескольких зданий, для сотрудников из числа административного и технического персонала устанавливается доплата до 2000 руб.

3.10. За наличие у педагога почетного звания СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, ордена СССР или Российской Федерации, полученного за достижения в сфере образования, ученой степени доктора или кандидата педагогических наук устанавливается надбавка до 2000 руб.

3.11. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.12. За повышение квалификации по профилю деятельности за счет привлеченных ресурсов до 500 руб.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. В целях стимулирования работников образовательного учреждения к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

4.3. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связанных с результативностью труда работников образовательного учреждения, определены в соответствии с критериями, утверждёнными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од, дополнены учреждением самостоятельно и утверждены приказом директора образовательного учреждения (*приложение №1*).

4.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - 1 год.

4.5. Размер стимулирующих выплат работникам, за исключением руководителя образовательного учреждения, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются руководителем образовательного учреждения.

4.6. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема

средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

Размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4.7. Для назначения стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается экспертная группа, состав которой утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Экспертная группа проводит собеседование с работниками образовательного учреждения. По итогам собеседования составляется протокол, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат. В случае, если работник образовательного учреждения не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

4.8. Работники образовательного учреждения предоставляют экспертной группе самоанализ (бланк и график его подачи утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения).

4.9. Председатель экспертной группы предоставляет Совету образовательного учреждения, для согласования руководителю образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

4.10. Приказом руководителя образовательного учреждения утверждается стоимость одного балла и устанавливается размер стимулирующих выплат.

4.11. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

5.2. В образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

5.3. Премия начисляется на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и максимальным размером не ограничивается.

5.4. Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- профессионализм, высокие показатели в работе;

- первое, второе и третье места в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т. п.;
- высокие результаты по итогам полугодия, учебного, календарного года;
- высокий уровень работы по укреплению материально-технической базы;
- общественную работу в коллективе, участие в праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;
- за своевременное и качественное предоставление отчетности;
- за наличие у педагога отраслевых наград, Почетных грамот СССР или Российской Федерации, полученных за достижения в сфере образования.

5.5. Вознаграждение работнику по совместному решению руководителя и членов профсоюзного комитета не выплачивается при:

- неоднократном нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушении трудовой дисциплины;
- недобросовестном отношении к работе.
- наличии предписаний контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, рождение ребенка подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором образовательного учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

7.1. Социальные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы. Начисляются на основании приказа руководителя и максимальным размером не ограничиваются.

7.2. Социальные выплаты выплачиваются в связи:

- за добросовестный труд и в связи с юбилейной датой со дня рождения (20,25, и т.д. через каждые пять лет - до должностного оклада;
- в связи с государственными праздниками - до 500 рублей.

7.3. Решение об осуществлении социальной выплаты и ее размере принимается директором образовательного учреждения.

Приложение №1 к Положению
об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей «Центр детского творчества «Умелец»
г.о. Новокуйбышевск Самарской области

Утверждено
приказом № ___ от _____ 2009г.

**Перечень критериев,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность
труда) работников подведомственных министерству образования и науки
Самарской области учреждений дополнительного образования детей
(утвержден приказом министерства образования и науки Самарской области
от 19.02.2009 №28-од).**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призёров)
	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов)
	Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы
	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы
	Наличие у детского (детско-молодежного) объединения (учебной группы) званий «образцовый коллектив»
	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90 % (для педагогов учреждений неспортивной направленности)
	Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки (в зависимости от уровня подготовки)
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)
	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей)
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников
	Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня)
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения

**Дополнительный перечень критериев,
 позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность
 труда) работников муниципального образовательного учреждения
 дополнительного образования детей «Центр детского творчества «Умелец»
 городского округа Новокуйбышевск Самарской области.**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты образовательно-воспитательной, методической деятельности	Наличие публикаций в СМИ, научно-методических изданиях о положительных результатах профессиональной деятельности.
	Организация и проведение мастер - классов, массовых мероприятий, выставок, конкурсов, соревнований и т.п. высокого качества.
	Эффективное руководство работой в рамках методического объединения.
	Эффективное участие педагога в смотрах, конкурсах, соревнованиях, выставках, конференциях, семинарах различного уровня.
	Наличие государственных и отраслевых наград.
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Привлечение в образовательное учреждение материальных или финансовых ресурсов.
	Обеспечение высокого уровня сохранности материально-технических ресурсов (в том числе, за счет самостоятельного ремонта).
	За повышение квалификации по профилю деятельности за счет привлеченных ресурсов.
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	Использование инновационных методов оздоровления обучающихся.