

Приложение № 2  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной  
организации МБОУ ЦДиК  
Шалимова Н.В. Шалимова  
«19» июня 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда работников муниципального  
бюджетного образовательного учреждения дополнительного  
образования для детей, нуждающихся в психолого-  
педагогической и медико-социальной помощи  
«Центр диагностики и консультирования»  
(МБОУ ЦДиК)**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с «Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» (далее – Центр, работники) и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) ставкам;

- условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера;

- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

- порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Центре;

- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Центре;

- особенности оплаты труда педагогических работников;

- другие вопросы оплаты труда.

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

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

1.5. 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.

1.6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников Центра.

1.7. 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.

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

1.9. Оплата труда работников Центра осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Центра, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Порядок и условия оплаты труда работников Центра**

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования 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» и Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным постановлением администрации муниципального образования от 01.07.2014г. № 948 (с изменениями и дополнениями).

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

2.1.3. Работникам образования Центра устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Центру;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

2.1.4. Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу, ставке не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

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

2.1.6. 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.

2.1.7. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников директор Центра принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке в отношении конкретного работника.

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

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

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

2.1.11. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Центра согласно Приложения №1-3 «Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования от 01.07.2014г. № 948 (с изменениями и дополнениями).

2.1.12. 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
- при наличии второй квалификационной категории-0,05

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

2.1.14. С учетом условий труда работникам образования Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.1.15. Особенности оплаты труда педагогических работников Центра устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

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

2.2.1. 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования от 01.07.2014г. № 948 (с изменениями и дополнениями).

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

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

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;  
повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

2.2.4. 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.

2.2.5. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников руководитель Центра принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке в отношении конкретного работника.

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

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

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

2.2.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1-3 Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования от 01.07.2014г. № 948 (с изменениями и дополнениями).

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

2.2.11. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

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

2.3.1. Размеры окладов работников Центра, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным постановлением Администрации

муниципального образования от 01.07.2014г. № 948 (с изменениями и дополнениями).

К 4 квалификационному уровню относятся наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих по решению руководителя Учреждения важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.

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

повышающий коэффициент к окладу по Центру (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к окладу;

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.

2.3.3. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3.4. – 2.3.6. настоящего Положения.

2.3.4. В соответствии с коллективным договором, принятым по согласованию с представительным органом работников руководитель Центра принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих в отношении конкретного работника.

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.

2.3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 и Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования от 01.07.2014г. № 948 (с изменениями и дополнениями).

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

2.3.7. Педагогическим работникам и 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**

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

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

Отнесение муниципальных Учреждений, к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год комитетом образования администрации муниципального образования Узловский район (далее - комитет образования), осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждений.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Центра, его заместителей и главного бухгалтера Центра, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) не может превышать шестикратного размера.

3.2. 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.

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

3.3. Премии руководителю Центра устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Центра в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Центра, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

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

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

4.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Центра (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Центра.

4.2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются должностные оклады (оклады), ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Центра.

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

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

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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 Центре как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Центра как один человек (целая единица).

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения производится с учетом изменения объемных показателей.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера 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 работ 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 и в условиях, отклоняющихся от нормальных; надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

5.3. 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.

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

5.5. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

5.8.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.

5.9.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются 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.

**5.10. Компенсационные выплаты устанавливаются на полугодие учебного года.**

№ п/п	Перечень видов работ	Размер выплаты, % от должностного оклада, ставки или сумма
1	<b>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</b> - увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работы, определенной трудовым договором	Максимальным размером не ограничивается
	- совмещение профессий (должностей)	Максимальным размером не ограничивается
	- расширение зон обслуживания	Максимальным размером не ограничивается
	- работа в ночное время, за каждый час работы в ночное время	50% от оклада
2	<b>Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности работника:</b> - за работу с документацией и вопросам по охране прав ребенка в МБОУ ЦДиК - за работу по ресурсному обеспечению деятельности школьных служб медиации - психолого-педагогическое обследование детей с ограниченными возможностями здоровья, инвалидностью в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии МО Узловский район - за работу с социально-неблагополучными семьями в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав МО Узловский район - за работу по выполнению функций администратора в системе РИС УСО ТО (сетевой город)	От 10% до 50%  От 10% до 50%  От 10% до 70%  От 10% до 70%  От 10% до 60%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за работу в региональном информационном портале «Навигатор дополнительного образования детей Тульской области»</li> <li>- за работу по вопросам технического обслуживания компьютеров, оргтехники</li> <li>- за работу с коллективным договором и социально-правовым вопросам</li> <li>- за работу с документацией и вопросам по охране труда</li> <li>- за работу с документацией и вопросам по электробезопасности и энергосбережения</li> <li>- за работу с документацией и вопросам по пожарной безопасности объекта защиты</li> <li>- за работу с документацией и вопросам по антитеррористической защищенности объекта</li> <li>- за работу с документацией и вопросам по антикоррупционной политики</li> <li>- за работу с документацией и вопросам по гражданской обороне</li> <li>- за работу с документацией и кадрового делопроизводства</li> <li>- за работу по закупкам товаров, работ и услуг в установленном законодательством порядке</li> <li>- за выполнение обязанностей контрактного управляющего</li> <li>- за работу с документацией по дополнительному образованию детей на основе персонифицированного финансирования</li> <li>- за ведение официального сайта Центра</li> <li>- за руководство районным профессиональным сообществом учителей-логопедов образовательных организаций</li> <li>- за руководство районным профессиональным сообществом учителей - дефектологов образовательных организаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>От 10% до 60 %</li> <li>От 10% до 50 %</li> <li>От 10% до 50 %</li> <li>От 10% до 50%</li> <li>От 10% до 50%</li> <li>От 10% до 50%</li> <li>От 10% до 50%</li> <li>От 10% до 50%</li> <li>От 10% до 50%</li> <li>От 10% до 50%</li> <li>Размер не ограничен</li> <li>Размер не ограничен</li> <li>Размер не ограничен</li> <li>От 10% до 50%</li> <li>От 10% до 70%</li> <li>От 10% до 80%</li> <li>От 10% до 80%</li> </ul>
--	--	--

- за руководство районным профессиональным сообществом педагогов-психологов образовательных организаций	От 10% до 80%
- За участие в работе по защите прав и интересов несовершеннолетних в рамках взаимодействия с правоохранительными органами	От 10% до 80%
- за ведение документации по информационной безопасности учащихся и сотрудников	От 10% до 80%
- за ведение документации по вопросам защиты персональных данных	От 10% до 80%
- за ведение документации, регламентирующей управление Центром	80%
- обеспечение информационной открытости учреждения	От 10% до 80%

Конкретный % выплаты определяет тарификационная комиссия по критериям: объем работ, частота, интенсивность, наличие административной ответственности за нарушения по исполняемой дополнительной работе, квалификация сотрудника, наличие денежных средств в фонде оплаты труда.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Центре устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

6.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Центра, с учетом решения тарификационной комиссии, которая исполняет функции по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Центре, в следующем порядке:

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

педагогическим работникам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Центра;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Центра, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Центра.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Центра осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Центра, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие текущего учебного года.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

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

-соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

-отсутствию обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

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

6.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

-интенсивность и напряженность работы;

-обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Центра;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Центра;

-непосредственное участие в реализации национальных проектов.

### **Перечень критериев и показателей для установления работникам выплат стимулирующего характера**

<b>№ п/п</b>	<b>Основания</b>	<b>Размер выплаты в % от должностного оклада, ставки</b>	<b>Период выплаты</b>
1	<b>Выплаты по итогам работы:</b>		
	- высокий уровень исполнительской дисциплины	от 10% до 70%	Единовременно
	- отсутствие замечаний за ведение делопроизводства, в т.ч. кадрового делопроизводства	от 10% до 70%	Единовременно

	<p>- отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию учреждения</p> <p>- отсутствие замечаний по соблюдению требований охраны, труда</p> <p>- отсутствие замечаний по соблюдению требований пожарной безопасности</p> <p>-отсутствие замечаний по соблюдению требований антитеррористической защищенности объекта</p> <p>-сохранение постоянного состава потребителей услуг</p>	<p>от 10% до 70%</p> <p>от 10% до 70%</p> <p>от 10% до 70%</p> <p>от 10% до 70%</p> <p>от 10% до 70%</p>	<p>Единовременно</p> <p>Единовременно</p> <p>Единовременно</p> <p>Единовременно</p> <p>Единовременно</p>
2.	<p><b>Качество выполняемых работ:</b></p> <p>- своевременность выполнение работ/оказание услуг</p> <p>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг</p> <p>-системный подход к планированию и анализу деятельности (отчетность)</p> <p>- высокий уровень организации и проведения мероприятий по основным направлениям деятельности Центра</p> <p>- высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки</p> <p>- за личные деловые качества работника</p> <p>- за наличие ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения РФ.</p> <p>- при награждении наградами Тульской области</p>	<p>От 10% до 70%</p> <p>От 10%до 70%</p> <p>От 10%до 70%</p> <p>От 10%до 70%</p> <p>От 10%до 70%</p> <p>От 10%до 70%</p> <p>От 10%до 70%</p> <p>15%</p> <p>1000 руб.</p>	<p>Единовременно</p> <p>Единовременно</p> <p>Единовременно</p> <p>Единовременно</p> <p>Единовременно</p> <p>Единовременно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Единовременно</p>





пользователям	- проявление инициативы, выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям	20%	Единовременно
	- за изготовление дидактических и инструктивно-методических пособий	15%	Единовременно
	- за качественную подготовку документации по запросам проверяющих и контролирующих органов	20%	Единовременно

Конкретный % выплаты определяет тарификационная комиссия по критериям: объем работ, частота, интенсивность, систематичность.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам образования Центра, устанавливается надбавка за специфику работы в Центре в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в размере 20% от основного должностного оклада.

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

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

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

Случаи, когда может быть оказана нецелевая материальная помощь:

рождение ребенка;  
 заключение брака;  
 смерть работника (работавшего или уволенного), близкого родственника работника;  
 непредвиденные обстоятельства (компенсация ущерба, утрата недвижимости, штраф, выплаты при разделе имущества);  
 другие социальные нужды.

Случаи, когда может быть оказана целевая материальная помощь:  
 дорогостоящее лечение работника, приобретение лекарств, амбулаторное и стационарное лечение, проведение хирургических операций;  
 причинение материального ущерба в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, затопление квартиры, кража, хищение имущества и т. д.)

7.3. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей 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 должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО "Об образовании".

Руководителю Центра указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей Центра указанные выплаты устанавливаются руководителем Центра.

7.4. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск производится выплата пособия на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада, установленного сотрудникам на день вступления в силу Постановления правительства Тульской области от 03.03.2016 № 85 "Об утверждении размера, порядка и условий осуществления выплаты пособия на санаторно-курортное лечение педагогическим и иным работникам муниципальных организаций".

Лицам, работающим по внешнему совместительству, пособие выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют право на его получение.

Пособие не выплачивается работникам, получившим его в текущем году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в образовательные учреждения Тульской области.

7.5. 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.

7.6. 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.

## **8. О порядке снятия выплат компенсационного характера**

8.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты:

- при истечении срока, на который было установлено действие выплат (в т.ч. единовременных);

- окончание дополнительных работ, за которые была определена выплата;
- снижение качества работ, за которые была определена выплата;
- отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении выплат. Размеры выплат определяется за фактически отработанные дни;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- за снижение качества интенсивности и напряженности в профессиональной деятельности работника;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка коллектива, исполнительской дисциплины;
- при переходе работника на другую должность, не дающую право на установленную выплату;
- при письменном отказе работника от установленной выплаты;
- администрацией по истечении срока, на который была установлена временная выплата, в случае, если характер выполняемой работником работы перестал удовлетворять требованиям настоящего положения;
- в случае возникновения конфликтных ситуаций, субъекты, участвующие в отношениях, регулирующихся настоящим Положением, вправе обратиться в профсоюзные комитете Центра по решению проблемы.

**Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2021 года.**

**Директор МБОУ ЦДиК**

**Чунихин Ю.А.**

**Главный бухгалтер**

**Терещенко Е.С.**

**Приложение № 1  
к Положению об условиях оплаты труда  
работников МБОУ ЦДиК**

**Особенности оплаты труда педагогических работников**

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

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

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

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей 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. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), 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:

учителей и преподавателей за работу в другом Учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная учителям, преподавателям Учреждения при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3.Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

1.4.Исчисление оплаты учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях, производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Оплата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением к Положению, на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

1.5. 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.

1.6. 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 за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 7 Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования от 01.07.2014г. № 948 (с изменениями и дополнениями).

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 учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных Учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и 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 настоящего приложения;

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в том же или другом Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

при оплате преподавателей профессиональных образовательных учреждений за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением к Положению, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное 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 Учреждений при направлении их, по согласованию с руководителем Учреждения, 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 местного самоуправления Узловского района и Учреждениями, 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 за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), установленных Положением 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 за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), установленных Положением.