

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга» (далее – Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга» (далее соответственно – Учреждение, работники) в соответствии с Трудовым кодексом, нормативно-правовыми актами, указанными в пункте 3 раздела 1 Положения и определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы по должностям в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам;

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих, включая размеры должностных окладов по должностям в соответствии с ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, включая размеры должностных окладов по должностям в соответствии с ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

- условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителей;

- порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Учреждения;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера в Учреждении;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в Учреждении;

- особенности оплаты труда педагогических работников;

- размеры повышающего коэффициента за выслугу лет в Учреждении;

- порядок исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;

- перечень организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж;

- порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда директора и объемные показатели деятельности Учреждения;

- перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада директора Учреждения;

- размеры надбавок за специфику работы в Учреждении;

- другие вопросы оплаты труда.

2. В Положении используются следующие понятия и определения:

**система оплаты труда** – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников Учреждения за выполнение ими трудовых обязанностей;

**заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;

**должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

**тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**выплаты компенсационного характера**– доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера;

**выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

**МРОТ**– минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351297&date=22.05.2020&dst=100667&fld=134) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

[Номенклатуры](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=150570&date=22.05.2020&dst=100009&fld=134) должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225;

Единого квалификационного [справочника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=116278&date=22.05.2020&dst=100009&fld=134) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (утвержденным по соответствующим разделам);

Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

[Приказа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=325102&date=22.05.2020) Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

[Приказа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=198999&date=22.05.2020&dst=100011&fld=134) Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

[Перечня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW067&n=103898&dst=100033&field=134&date=10.06.2022) видов выплат компенсационного характера и [Перечня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW067&n=103898&dst=100039&field=134&date=10.06.2022) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598;

Отраслевых положений по оплате труда работников государственных учреждений Тульской области;

Нормативно-правовых актов муниципального образования Заокский район, содержащих нормы трудового права;

Мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренных по должностям педагогических работников за норму часов педагогической работы (далее - ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников государственных организаций Тульской области соответствующих отраслей.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

6. Заработная плата работника определяется исходя из:

- должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В соответствии с ч.3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

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.

8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

**2.1. Порядок и условия оплаты труда**

**работников образования**

9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образования Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер, рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 10055,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 11735,0 |
| 2 квалификационный уровень | 12323,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» |  |
| 1 квалификационный уровень | 18198,0 |
| 2 квалификационный уровень | 19105,0 |
| 3 квалификационный уровень | 19649,0 |
| 4 квалификационный уровень | 20012,0 |

Должностные оклады, ставки работников Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10.1 Размеры должностных окладов работников Организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должностной оклад работников по должности советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленных по состоянию на 31 декабря 2012 года.

**2.2. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**занимающих должности служащих**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер, рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 8387,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8779,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 11666,0 |
| 2 квалификационный уровень | 11979,0 |
| 3 квалификационный уровень | 12333,0 |
| 4 квалификационный уровень | 13040,0 |
| 5 квалификационный уровень | 14049,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 14598,0 |
| 2 квалификационный уровень | 15252,0 |
| 3 квалификационный уровень | 15970,0 |
| 4 квалификационный уровень | 16686,0 |
| 5 квалификационный уровень | 17455,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 18059,0 |
| 2 квалификационный уровень | 19236,0 |
| 3 квалификационный уровень | 20150,0 |

11. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности | Размер, рублей |
| Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам | 14598,0 |

**2.3. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

12. Размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения их профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер, рублей |
| ПКГ **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| 1 квалификационный уровень | 7687,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7945,0 |
| ПКГ **«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |
| 1 квалификационный уровень | 10594,0 |
| 2 квалификационный уровень | 10697,0 |
| 3 квалификационный уровень | 11624,0 |
| 4 квалификационный уровень | 11767,0 |

4 квалификационный уровень устанавливается по решению директора Учреждения за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных) работ рабочим, привлекаемым к выполнению таких работ.

13. В Учреждении устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), ставкам:

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

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

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

Размер выплат при применении повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада), ставки на повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов
к должностным окладам (окладам), ставкам приведены в пунктах 15–19 настоящего Положения».

 14. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается конкретному работнику с учетом сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с коллективным договором локальным нормативным актом Учреждения, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке - до 3,0.

Выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается директором Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении.

Установление выплат стимулирующего характера подлежит согласованию с Учредителем в лице отдела образования администрации муниципального образования Заокский район и финансовым управлением администрации муниципального образования Заокский район.

 15. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждение (структурному подразделению) устанавливается:

в размере 0,25 работникам, работающим в Учреждении (структурном подразделении), расположенном в сельской местности;

в размере 0,15 педагогическим работникам, работающим в Учреждении, расположенном в поселке городского типа (рабочем поселке).

Перечень поселков городского типа (рабочих поселков) утверждается постановлением Правительства Тульской области».

 16. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

17. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам, указанным в пункте 10 настоящего Положения, в следующих размерах:

при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности.

18. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия педагогическим работникам, директору, заместителям директора Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

1) почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

2) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, (со дня присвоения почетного звания) в размере 0,15;

3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки (значки) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) – в размере 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из имеющихся оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

 Директору Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается Администрацией муниципального образования Заокский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя Учреждения.

Педагогическим работникам, заместителям директора, деятельность которых связана с образовательным процессом, повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия устанавливается директором Учреждения.

19. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года, в размере – 0,10.

20. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

21. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

22. Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются **приложением № 4** к настоящему Положению.

**3. Условия оплаты труда**

**директора Учреждения и его заместителей**

23. Администрацией муниципального образования Заокский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя Учреждения утверждается Положение об условиях оплаты труда руководителей образовательных организаций, в котором в том числе устанавливаются виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются показатели эффективности деятельности.

Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемым им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада директора Учреждения определяется администрацией муниципального образования Заокский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – учредитель) в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада директора Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностного оклада директора Учреждения определен **Приложением № 5** к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, в зависимости от направления деятельности Учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждение (без учета заработной платы директора и его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

24. С учетом условий труда директора Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Директору Учреждение указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям директора Учреждения указанные выплаты устанавливаются директором Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

25. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результата деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренными нормативным актом учителя, согласованным с Тульской областной организацией профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**4. Порядок исчисления размера средней заработной платы**

**для определения размера должностного оклада**

**директора Учреждения**

26. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Учреждения.

27. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения, которые осуществляются за счет средств бюджета муниципального образования Заокский район.

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

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада директора Учреждения.

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

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

30. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, 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 Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

31. Работники основного персонала Учреждения, 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 Учреждения 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.

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

33. Изменение размера кратности для установления должностного оклада директора Учреждения производится с учетом изменения объемных показателей. Размер кратности для установления должностного оклада директора Учреждения определяется учредителем на календарный год. В течение года возможно изменение коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала с учетом изменений объемных показателей.

**5. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

34. В соответствии с [Перечн](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW067&n=103898&dst=100033&field=134&date=10.06.2022)ем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным Постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам Учреждения 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:

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей);

при расширении зон обслуживания,

при увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

при разделении рабочего дня на части;

за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, наставничество, руководство районным методическим объединением, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, работа с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.)

и в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принятым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом директора Учреждения в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

35. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

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

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;

15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

Поскольку работа во вредных или опасных условиях труда относится к работе, выходящей за рамки норм труда, то ее оплата производится после доведения размера месячной заработной платы до МРОТ.

У работника сохраняется вредный класс условий труда после окончания действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, если работодателем не проводились мероприятия по устранению факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Истечение срока действия результатов аттестации рабочих мест не является основанием для работодателя не устанавливать или отменять установленные ранее работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, гарантии и компенсации за работу в таких условиях.

Не своевременное проведение специальной оценки условий труда по окончании срока действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда является нарушением действующих норм законодательства и может являться основанием для привлечения к административной ответственности.

36. Размер доплаты 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 исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

Конкретный размер доплат устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения.

37. Доплата за работу в ночное время производится 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 часовой ставки (должностного оклада (оклада), 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 Учреждение для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

38. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&date=17.05.2022) Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

39. 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.

40. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата работ, выполняемых в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) производится после доведения размера месячной заработной платы до МРОТ.

41. К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за наставничество, руководство районным методическим объединением, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

42. Доплаты за руководство районными методическими объединениями (далее – РМО) педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливать в размере до 2500 рублей. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство РМО педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- организация и руководство работой по учебно-методическому обеспечению учебных дисциплин;

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

- рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, других материалов, относящихся к компетенции РМО.

43. Доплаты за наставничество педагогическим работникам Учреждения рекомендуется устанавливать в размере до 2000 рублей. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

44. Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, рекомендуется устанавливать в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки.

Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом Учреждение.

**6. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

45. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением директора), размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актам, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

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

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения подлежит согласованию с Учредителем в лице отдела образования администрации муниципального образования Заокский район и финансовым управлением администрации муниципального образования Заокский район.

46. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

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.

47. 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;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

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

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

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

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

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

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

**7.** **Другие вопросы оплаты труда**

49. Работникам Учреждения, в т.ч. директору, заместителям директора, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии **Приложением № 6** к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

Директору Учреждения надбавка за специфику работы в Учреждении устанавливается учредителем.

Работникам Учреждения надбавка за специфику работы в Учреждении устанавливается директором Учреждения.

50. Работникам Учреждения, в том числе директору Учреждения и его заместителям, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а так же за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в случаях и согласно перечню предоставляемых документов, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника ее размер может устанавливаться до одной минимальной заработной платы по Тульской области.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

Решение об оказании директору Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления директора.

51. Педагогическим работникам, директору, заместителям директора, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке по основному месту работы за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Указанные доплаты производятся за одну учетную степень по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Учреждения указанные доплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, директору, заместителям директора указанные доплаты устанавливаются руководителем Учреждение.

52. Работникам Учреждения в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО "Об образовании" один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности в соответствии с **приложением № 7** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга».

 53. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, 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 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.

**Приложение 1**

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципального казенного учреждения

дополнительного образования

«Дом детского творчества «Радуга»

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ**

**к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет**

 **в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования**

**«Дом детского творчества «Радуга»**

1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения (за исключением директора, заместителей директора) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Повышающий коэффициентза выслугу лет |
| от 0 до 2 лет включительно | 0,02 |
| свыше 2 до 5 лет включительно | 0,05 |
|  свыше 5 до 10 лет включительно | 0,10 |
| свыше 10 до 20 лет включительно | 0,15 |
| свыше 20 лет | 0,20 |

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

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

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет в Учреждении производится в порядке, предусмотренном **приложением 2** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга».

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет работникам образования и работникам дополнительного профессионального образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Учреждении согласно **приложению 3** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга».

**Приложение 2**

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципального казенного учреждения

дополнительного образования

«Дом детского творчества «Радуга»

**ПОРЯДОК**

**исчисления стажа для установления повышающего коэффициента**

**к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет**

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Учреждении;

б) время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года №53 – ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;

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

период приостановления действия трудового договора на период прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53- ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской федерации».

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

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

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

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

ж) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, Учреждении (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности Учреждения или отвечающих функционалу занимаемой в Учреждении должности.

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

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

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

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

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

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

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

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- педагогам-библиотекарям;

- методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Приложение 3**

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципального казенного учреждения

дополнительного образования

«Дом детского творчества «Радуга»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**организаций (учреждений) и должностей,**

 **время работы в которых засчитывается в стаж**

**работников образования (педагогический стаж)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование организаций** | **Наименование должностей** |
| I. Образовательные организации, в том числе военные профессиональные организации, военные образовательныеорганизации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники. поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организации для взрослых, организации реализующие программы спортивной подготовки. | I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, музыкальные воспитатели преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, основ по туризму, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту), концертмейстеры, руководители, старшие воспитатели, классные социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, тренеры, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной,воспита-тельной,культурно-воспитательной работе, по производственному обучению(работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораторий, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь |
| II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | II. Руководители, их заместители,заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| III.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления2. Отделы (бюро) технического обучения отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | III.1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Учреждение или отвечающие функционалу занимаемой в Учреждение должности (профессии)2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры. культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи(психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации | VI. Работа(служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения,старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

***Примечание:***

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в Учреждениях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканских, краевых, областных больниц.

**Приложение 4**

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципального казенного учреждения

дополнительного образования

«Дом детского творчества «Радуга»

**ОСОБЕННОСТИ**

**оплаты труда педагогических работников**

1. **Порядок оплаты труда за часы**

**педагогической работы**

1.1. Оплата труда работников Учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность (далее - педагогические работники), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

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

1.2. Оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладам), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог – методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной в соответствии с **Приложением 6** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга» на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю.

1.3. За время работы в период 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 педагогическую работу, 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.

1.4. Педагогическим работникам, 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 к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог – методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавку за специфику работу в Учреждении, определенных **Приложением 6** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга».

1. **Установление объема учебной нагрузки**

**педагогических работников**

2.1. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам при заключении трудового договора на начало учебного года (в текущем учебном году), не может быть уменьшен в текущем учебном году (на следующий учебный год), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и сокращения количества обучающихся (групп).

2.2. За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы.

2.3. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем распределяется для выполнения другими педагогическими работниками на период нахождения в этом отпуске.

2.4. Руководствуясь Письмом Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.10.2004г. № АФ-947/96 предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в том же Учреждении директором Учреждения, ведущим ее помимо основной работы, устанавливается в объеме не более 9 часов в неделю.

2.5. Заместителям директора Учреждения, оформленным по основной должности на полную ставку, рекомендуется устанавливать предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в том же Учреждении в объеме не более 9 часов в неделю.

1. **Условия применения почасовой оплаты труда**

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

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

3.2. Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог – наставник», педагог – методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам надбавки за специфику работы в Учреждении, определенных **Приложением 6** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга», 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).

3.3. Оплата труда педагогических работников за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы в порядке, предусмотренном абзацем 2 пункта 1.2. настоящего приложения с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

4.1. За педагогическими и другими работниками Учреждения при направлении их, по согласованию с директором Учреждение, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородном оздоровительном Учреждении независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

4.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых на базе Организаций, 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.

4.3. 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 ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог – методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Учреждении, определенных **Приложением 6** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга».

4.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (оклада), ставкам (повышающего коэффициентам к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог – наставник», «педагог – методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Учреждении, устанавливается в соответствии с **Приложением 6** к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга».

**Приложение 5**

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципального казенного учреждения

дополнительного образования

«Дом детского творчества «Радуга»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, относимых к основному персоналу,**

**для определения размеров должностных окладов руководителей** **организаций**

воспитатель

инструктор по труду

инструктор по физической культуре

концертмейстер

логопед

методист

музыкальный директор

педагог дополнительного образования

педагог-opганизатор

педагог-психолог

помощник воспитателя

преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

социальный педагог

старший (методист, воспитатель, педагог дополнительного образования)

тренер-преподаватель

тьютор

учитель

учитель-дефектолог

учитель-логопед

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

**Приложение 6**

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципального казенного учреждения

дополнительного образования

«Дом детского творчества «Радуга»

**РАЗМЕРЫ**

**надбавок за специфику работы в Учреждении**

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

**Примечание:**

1. Размер надбавки за специфику работы в Учреждении определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Учреждения.

2. Надбавка за специфику работы в Учреждении устанавливается за фактически отработанное время.

**Приложение № 7**

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципального казенного учреждения

дополнительного образования

«Дом детского творчества «Радуга»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Решения о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам Учреждения, принимаются директором Учреждения не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

2. Решения о единовременной выплате директорам муниципальных организаций муниципального образования Заокский район, принимаются осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

3. Единовременная выплата работникам производится в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.

4. Единовременная выплата не производится работникам, работающим по совместительству, при условии получении указанной выплаты по основному месту работы.

5. Единовременная выплата не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в Учреждение в том же календарном году.

6. Единовременная выплата не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.