

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ



Председатель профкома МБУДО «ЦВР»
Ново-Савиновского района г.Казани
В.Ю.Глазунова



Директор МБУДО «ЦВР»
Ново-Савиновского района г.Казани
«Центр
внешкольной
работы»
А.И. Салимова

Принято на общем собрании работников
МБУДО «ЦВР» Ново-Савиновского
района г.Казани
Дата «16» 01 2023г, протокол № 1

Введено в действие
Приказом по МБУДО «ЦВР»
Ново-Савиновского района г.Казани
№ 8-0 от «16» 01 2023

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ»
НОВО-САВИНОВСКОГО РАЙОНА Г.КАЗАНИ**

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях оплаты труда сотрудников МБУДО «ЦВР» Ново-Савиновского района г.Казани (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РТ от 22.09.2022г. №1027 «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров РТ», Постановлением Исполнительного комитета г.Казани от 03.07.2018 №3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г.Казани» и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад - оклад, ставка заработной платы работника организации, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

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.

1.3. Заработная плата работника определяется исходя из:

- должностных окладов
- выплат компенсационного характера

- выплат стимулирующего характера.

1.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых ему сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

2. Порядок формирования окладов

2.1. Базовые оклады заработной платы работников образования в организации устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц (руб)		
		Основное общее образование, среднее общее образование	СПО по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих; СПО по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
1	2	3	4	5
Профессионально квалификационная группа УВП первого уровня				
Первый квалификационный уровень	Секретарь учебной части	15 279	15 552	-
Профессионально квалификационная группа должностей педагогических работников				
Второй квалификационный уровень	Концертмейстер, Педагог дополнительного образования Педагог - организатор	-	16 149	18 382
Третий квалификационный уровень	Методист	-		18 394
Профессионально квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
Первый квалификационный уровень	Заведующий отделом	-	-	18 463

3. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад)

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена Приказом МОиН РФ 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».

- 3.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из них.
- 3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.
- 3.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлена:
- 3.5. 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;
- 3.6. 24 часа в неделю - концертмейстерам;
- 3.7. 36 часов в неделю - педагогу-организатору, методистам;
- 3.8. Должностные оклады другим работникам, в том числе руководителям образовательных учреждений, их заместителям и руководителям структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.
- 3.9. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
- 3.10. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.
- 3.11. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
- 3.12. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО «ЦВР» Ново-Савиновского района г.Казани.
- 4. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками**
- 4.1. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками учреждения, составляет:
- 4.1.1. Педагогам дополнительного образования:
- 15 человек – на первом году обучения
 - 12 человек – на втором году обучения
 - 10 человек – на третьем и последующем годах обучения
- 5. Порядок формирования должностных окладов работников**
- 5.1. Должностной оклад педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_i}{H_N} + P$$

где:

O_d - должностной оклад педагогических работников

O_b - размер базового оклада, принимаемых в соответствии с в соответствии с разделом 2 настоящего Положения

H_i - фактическое количество отработанных часов

H_N - норма часов на базовую ставку заработной платы

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

6. Выплаты стимулирующего характера

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

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

6.2.1. выплаты за наличие почетных званий, государственных наград

6.2.2. выплаты за стаж работы по профилю;

6.2.3. выплаты за квалификационную категорию;

6.2.4. выплаты за качество выполняемых работ;

6.2.5. премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры и порядок установленных выплат стимулирующего характера:

6.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{rr}$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию

O_d - должностной оклад

D_{rr} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице:

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки (в процентах)
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1, 2	1 квалификационная категория	11,0
	Высшая квалификационная категория	13,0
3	1 квалификационная категория	12,0
	Высшая квалификационная категория	15,5

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

6.4. Выплаты за наличие государственных наград РФ, СССР, союзных и автономных республик в составе СССР и РТ предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессионально-квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитывается по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz}$$

где:

B_{pz} - выплата за наличие государственных наград

O_d - должностной оклад

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственной награды

Размер надбавки за наличие государственных наград РФ, СССР, союзных республик в составе СССР составляет – 7 %.

Размер надбавки за наличие государственных наград РТ (ТАССР) составляет 6 %.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград РФ, РСФСР, РТ, СССР, союзных республик в составе СССР составляет 4%.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты РФ составляет 2%. Надбавка за наличие Почетной грамоты РФ устанавливается работникам, награждаемым приказом министра образования и науки РФ (министра образования Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами МОиН РФ (МО РФ).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака РТ «За заслуги в образовании» составляет 2%. Надбавка за наличие нагрудного знака РТ «За заслуги в образовании» устанавливается на основании приказа министра образования и науки РТ (министра образования РТ)

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице (Приложение 1 к настоящему Положению).

6.5. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных программ по выбору работника.

6.6. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитывается по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю

O_d - должностной оклад работника

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице:

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки (в %)
Должности учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1-2	От 4 до 10 лет	2,0
		От 10 до 15 лет	3,0
		Свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	1-4	От 2 до 6 лет	3,0
		От 6 до 10 лет	4,5
		От 10 до 15 лет	5,5
		Свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	1-2	От 2 до 6 лет	3,0
		От 6 до 10 лет	4,5
		От 10 до 15 лет	5,5
		Свыше 15 лет	6,5

6.7. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

6.8. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно «Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования» (Постановление №3854 от 03.07.2018г, табл 10)

6.9. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- педагогам дополнительного образования
- концертмейстерам

- методистам
- преподавателям – организаторам (ОБЖ, допризывной подготовки)

6.10. Работникам учреждения время педагогической работы, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной 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.

6.11. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и РФ профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6.12. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным оговором Центра.

Размеры, порядок и условия осуществления премияльных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами МБУДО «ЦВР» Ново-Савиновского района г.Казани и коллективным договором.

6.13. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премияльные выплаты, составляет не менее двух процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

6.14. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться одновременно в целях повышения эффективности деятельности сотрудников при выполнении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сфер, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 №733-р, и плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сфер, направленные на повышение эффективности образования и науки в РТ на 2013-2018 годы», утвержденного распоряжением Кабинетом Министров РТ от 21.05.2014г №939-р.

6.15. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности сотрудников Центра.

6.16. Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются директором по согласованию профсоюзным комитетом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

6.17. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами и коллективным договором.

6.18. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{k_j} = \frac{FOI_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

B_{k_j} - выплата за качество выполняемых работ j -му работнику;

FOI_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ

I_{ij} - отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности по j -му работнику;

K_i - весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;

m - численность работников дошкольной образовательной организации.

6.19. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего - единице.

6.20. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

6.21. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

I_i - отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.22. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

где:

I_i - отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.23. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где:

K_i - относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

VK_i - весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

6.24. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций приведен в таблице:

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
3. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.6.	Концертмейстер	50

3.7.	Педагог дополнительного образования	50
3.8.	Педагог-организатор	50
3.13.	Методист	55
4. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	Заведующий структурным подразделением: (отделом)	65
4.2.	Заместитель директора	70

6.25. Типовые критерии эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций, их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

6.26. В организации формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

FOT_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_{do} - фонд оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;

D_k - доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

6.27. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15 процентов фонда оплаты труда работников образовательных организаций по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии предоставляются работникам образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, работникам физической культуры, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры второго уровня, и рассчитываются по формуле:

$$V_{ovz} = O_d \times D_{ovz},$$

где:

V_{ovz} - выплаты за специфику образовательной программы;

O_d - должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

D_{ovz} - размер надбавки за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии, равный 3,5 процента.

7.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = \left(O_h \times \frac{H_{fk}}{H_N} + P \right) \times D_{kh}$$

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

O_b - размер базового оклада работников в организациях дополнительного образования, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

D_{kh} - размер надбавки на выплату компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более, чем на 1 ставку по основному месту работы;

H_{fk} - фактически отработанное время (ставка), по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_N - норма часов за базовую ставку заработной платы работников в организациях дополнительного образования, установленная разделом III настоящего Положения.

7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются за каждый час работы в ночное время, который оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

7.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов базового (должностного) оклада.

8. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения

8.1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя организации дополнительного образования устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d - должностной оклад руководителя организации дополнительного образования;

O_b - размер базового оклада руководителя;

S - фактически отработанное время (ставка).

8.3. Группа по оплате труда руководителя в организациях дополнительного образования определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

8.4. Должностные оклады заместителей руководителей в организациях дополнительного образования устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

8.5. Группа по оплате труда руководителей, размеры базового и должностного окладов руководителей представлены в таблице 1.

8.6. Учредитель организации дополнительного образования может устанавливать руководителю в организациях дополнительного образования выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

8.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю в организациях дополнительного образования представлены в таблице 1.

8.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации дополнительного образования могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8.9. Руководитель организации дополнительного образования может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру в организациях дополнительного образования выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера устанавливается до 70 процентов от выплат стимулирующего характера руководителя организации дополнительного образования.

8.10. Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера руководителей организаций дополнительного образования

Таблица 1

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность обучающихся по состоянию на начало учебного года в соответствии с государственным заданием), человек <*>	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
1	0 - 200	25 000	2 000
2	201 - 400	27 000	3 000
3	401 - 700	31 000	3 000

4	701 - 1 200	32 000	4 000
5	1 201 - 1 800	35 000	5 000
6	1 801 и выше	37 000	6 000";
----- <*> Контингент учащихся организации дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области адаптивной физической культуры и спорта (детско-юношеская спортивно-адаптивная школа), учитывается с коэффициентом 3			

8.11. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организации дополнительного образования и их весовые коэффициенты утверждаются отраслевыми министерствами Республики Татарстан, в ведении которых находятся организации дополнительного образования.

8.12. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$V_k = V_c \times K_{vk},$$

где:

V_k - выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

V_c - размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 28;

K_{vk} - коэффициент выполнения критериев качества.

8.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей организации дополнительного образования в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения

9.1. Формирование фонда оплаты труда в организациях дополнительного образования осуществляется в пределах объема средств организации дополнительного образования на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности в организациях дополнительного образования.