

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета



Апшихмина Т.Ф.

«21» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУДО ДТДиМ



Т.В. Сапожникова

Приказ № 286 от «21» августа 2018 г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа, подведомственного управлению образования администрации Копейского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положением «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Копейского городского округа», утвержденным решением Собранием депутатов Копейского городского округа от 29.10.2014 № 981-МО, Положением «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Копейского городского округа», утвержденным решением Собранием депутатов Копейского городского округа от 27.06.2018 № 538-МО.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа, функции учредителя которого осуществляет администрация Копейского городского округа (далее – организация).

3. Системы оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа, подведомственного управлению образования администрации Копейского городского округа (далее – работники), устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда работников

4. Установление штатного расписания относится к компетенции руководителя организации.

5. Оплата труда работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), повышающие коэффициенты к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников организаций по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливается в соответствии с приложениями 1 – 5 к настоящему Положению.

7. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

Оклад устанавливается работникам, относящимся к профессиям рабочих.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

9. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми

договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

10. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации или Челябинской области.

11. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, на основе разрабатываемых в организациях показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, а также на основе показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной 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 установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

13. Работникам Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с приложением 6 настоящего Положения на основании локального нормативного акта муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя организации в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) в соответствии с приложением 6 настоящего Положения, при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы, либо исчисленный за весь объем работ, выполненный работником, в том числе по совмещаемой профессии (должности) без ограничений.

14. Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику 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, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

15. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

16. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

17. 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, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Формирование фонда оплаты труда

18. Фонд оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным и автономным организациям из областного и местного бюджетов, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

19. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда работников организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников организации, а также повышающие коэффициенты к окладам. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – компенсационная часть оплаты труда работников организации. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе VI настоящего Положения;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда в соответствии с выделенным фондом оплаты труда.

Перечень выплат стимулирующего характера определён в разделе VII настоящего Положения.

20. При экономии фонда оплаты труда организации, высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

21. Объем средств, направленный на оплату труда работников и руководителей Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не должен превышать 70% от общего объема указанных средств.

IV. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

22. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется умножением размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на фактический недельный объем учебной нагрузки, деления полученного результата на норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на величину повышающего коэффициента (повышения, установленного в процентах, в абсолютных величинах) и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок педагогического работника за фактическую учебную нагрузку будет исчисляться по следующей формуле:

$$З_{\text{фн}} = \frac{С_{\text{т}} \times \text{Фн}}{Н_{\text{ч}}} + \frac{С_{\text{т}} \times \text{Фн}}{Н_{\text{ч}}} \times \text{Пк} + \text{Кв} + \text{Св}, \quad \text{где:}$$

где:

$З_{\text{фн}}$ - зарплата педагогического работника в месяц за фактический объем учебной нагрузки в неделю;

$С_{\text{т}}$ - размер ставки заработной платы педагогического работника в месяц, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю;

Фн - фактический объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

$Н_{\text{ч}}$ - норма часов учебной (преподавательской) работы педагогического работника в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк - повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах; в абсолютных величинах) за квалификационную категорию, применяемый к заработной плате педагогического работника, исчисленной с

учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям. При отсутствии повышающих коэффициентов $P_k = 0$.

Кв - компенсационные выплаты;

Св - стимулирующие выплаты;

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогического работника за работу в другой образовательной организации, осуществляемой на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия;

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

б) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, из числа совместителей, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим занятия во время каникул, оплата за это время не производится.

V. Порядок и условия почасовой оплаты

23. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов организации, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

3) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 22 настоящего Положения.

24. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

25. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

26. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплата за выполнение сверхурочных работ;
- оплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплаты за дополнительную работу.

28. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера работникам приведен в приложении 7 к настоящему Положению.

Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области и органов местного самоуправления Копейского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовому договору с работодателем).

29. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и устанавливаются в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

30. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

31. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

32. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

33. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

3) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

34. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

35. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

36. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью организации по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся следующие виды работ:

- заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками,

- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями и другая дополнительно оплачиваемая работа.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются на период их выполнения в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю, или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

VII. Виды выплат стимулирующего характера

37. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие почетного звания, ведомственных знаков отличия;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

38. Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

40. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

Перечень выплат стимулирующего характера работникам приведен в приложении 8 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников (в дополнительных соглашениях к трудовому договору с работодателем).

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы работников организации, устанавливаемым приказом руководителя организации, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников образовательные организации осуществляют в соответствии с распорядительным правовым актом управления образования администрации.

41. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда и бюджетных сметах, предусмотренных в субсидии, предоставляемой организацией на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя организации с учетом мнения представительного органа.

VIII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

42. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2016 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

43. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, кратность увеличивается до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц, осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением

Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю организации управление образования администрации Копейского городского округа исходит из необходимости обеспечения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацами первым и вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципальной организации и работы ее руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

44. Оценка сложности труда руководителя организации, масштаба управления и особенностей деятельности организации осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства организацией в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

45. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя организации дополнительного образования (таблица № 1).

Таблица № 1

№ п/п	Тип образовательной организации	Группа оплаты труда руководителей						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
1.	Организация дополнительного образования	более 2000	1500-2000	1200-1499	800-1199	500-799	200-499	1-199

Группа по оплате труда определяется управлением образования ежегодно до 01 октября на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих объемов.

Группа по оплате труда руководителя вновь открываемой организации устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей.

За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная им до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

46. Размер должностных окладов руководителя организаций по типам образовательных организаций и группам по оплате труда устанавливаются на календарный год в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации приказом начальника управления образования администрации Копейского городского округа в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

48. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю организации по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя

за соответствующий период приказом начальника управления образования администрации Копейского городского округа в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 11 к настоящему Положению и решения комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных организаций. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

49. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора в письменной форме с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. Должностные оклады заместителей руководителя организации, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются в размере 50 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

51. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются руководителем организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом мнения представительного органа с учетом приложения 12 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, бюджетных сметах, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального

задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

54. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления образования администрации Копейского городского округа Челябинской области, а также (при наличии) сайтах муниципальных организаций не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В составе информации, предусмотренной абзацем 1 настоящего пункта, подлежащей размещению, указывается полное наименование муниципальной организации, занимаемая должность, а также фамилия, имя, отчество.

В составе размещаемой на официальных сайтах управления образования администрации Копейского городского округа Челябинской области и муниципальных организаций информации, предусмотренной абзацем 1 и 2 настоящего пункта, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в абзаце 1 настоящего пункта, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

55. Руководитель организации в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организации, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.

Х. Заключительные положения

56. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данной организации, размере должностного оклада и другую информацию. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях

срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с управлением образования администрации Копейского городского округа.

57. Тарификационный список работников утверждается руководителем организации ежегодно по состоянию на 01 сентября текущего года по форме, установленной приложением 13 к настоящему Положению.

58. Управление образования администрации Копейского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих организаций.

Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации – работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

59. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

60. Из фонда оплаты труда организации работникам и руководителю организации может быть оказана материальная помощь при условии экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника, но не более двух окладов в год.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает начальник управления образования администрации Копейского городского округа на основании письменного заявления руководителя. Размер материальной помощи не может превышать одного должностного оклада в год.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сторож, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик, дворник	4 578
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»(старший по смене)	4 807

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	5 036
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	5 265
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	6 867
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель 1 класса	7 325

В случае отсутствия профессии, определенной штатным расписанием организации, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», руководитель организации самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по организации.

Требования к профессиональным категориям установлены на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Уровень квалификации	Профессии и должности	Квалификационные требования к должности	Оклад (рублей)
Первый уровень квалификации	специалист в сфере закупок, работник	среднее профессиональное образование, дополнительное профессиональное	6 181

	контрактной службы, контрактный управляющий	образование — программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок без предъявления требований к стажу работы	
Второй уровень квалификации	старший специалист в сфере закупок, работник контрактной службы, контрактный управляющий	высшее профессиональное образование бакалавриат, дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации/или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, требования к опыту практической работы не менее трех лет в сфере закупок	6 410
Третий уровень квалификации	ведущий специалист в сфере закупок, работник контрактной службы, руководитель контрактной службы, контрактный управляющий	высшее профессиональное образование — специалист, магистратура, дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации/или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, требования к опыту практической работы не менее четырех лет в сфере закупок	6 639

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	секретарь	4 578

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	5 036
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5 265
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутриведомственная категория.	6 410
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7 325

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
--------------------------	--	----------------

1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, инженер – программист (программист), специалист по кадрам, юрисконсульт	6 181
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория. Бухгалтер, специалист по кадрам	6 410
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория. Бухгалтер, юрисконсульт	6 639
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий». Бухгалтер, инженер – программист, специалист по охране труда	7 211
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	7 783

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием организации, в Перечне должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», руководитель организации самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по организации.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Старший вожатый, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду	8 813
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, тренер – преподаватель	9 156
3 квалификационный уровень	Методист, педагог – психолог, старший педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования, старший тренер – преподаватель	9 385

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательные программы, руководитель структурного подразделения	7 211
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7 440

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием организации, в Перечне должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», руководитель организации самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по организации.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культуры, искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры,
искусства и кинематографии ведущего звена»

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
Художник –постановщик	5 723

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава
учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
Звукорежиссер	5 952

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Перечень персональных повышающих коэффициентов, устанавливаемых работникам
Муниципального учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

N п/п	Перечень персональных повышающих коэффициентов	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории:	
1.1.	первая квалификационная категория	0,12
1.2.	высшая квалификационная категория	0,2
3.	Выплаты за особенности и специфику работы в образовательных организациях (классах, группах):	
3.1.	за работу в специальных (коррекционных) организациях, отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;	0,2
3.2.	за индивидуальное обучение на дому детей (в соответствии с медицинским заключением)	0,2

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Перечень, размер и порядок выплат **компенсационного характера**, устанавливаемых
работникам Муниципального учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

№п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (% , рубли)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда	не менее 4 %
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15%
3.	Выплата за выполнение сверхурочных работ	в соответствии с ТК
4.	Оплата за работу в ночное время	35%
5.	Оплата за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии с ТК
6.	Оплата за выполнение работ различной квалификации	в соответствии с ТК
7.	Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100%
8.	Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (дополнительная работа):	
8.3.	заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	до 20%
8.4.	руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	до 20%

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим Муниципального учреждения дополнительно образования «Дворец творчества детей и молодежи»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада (ставки заработной платы) ¹ или фиксированная сумма)
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	1) за участие в экспериментах, апробациях, конкурсах, проектах, мероприятиях	до 100%
	2) за достижение высоких результатов в конкурсах, проектах, мероприятиях	до 100%
	3) за работу с детьми из социально-неблагополучных семей	до 20%
	4) за работу в психолого-медико-педагогических консилиумах и в психолого-педагогических консилиумах	до 20%
	5) за руководство творческими группами	до 20%
	6) за выполнение особо важных и ответственных работ	до 50%
	7) за сложность выполняемых работ ²	до 50%
2.	Выплаты за стаж работы (кроме библиотечных работников)	до 30%
3. Выплаты за наличие почетного звания, ведомственных знаков отличия ³		
	1) за наличие ученой степени (работникам, ведущим педагогическую деятельность): - за ученую степень «кандидат наук» - за ученую степень «доктор наук»	до 1500 руб. до 3000 руб.
	2) за наличие почетного звания (работникам, ведущим педагогическую деятельность), знака отличия в сфере образования и науки	до 2000 руб.
4. Выплаты за качество выполняемых работ		
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы организации в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности	до 100%

	деятельности организации	
	2) за подготовку обучающегося, воспитанника-победителя или призера олимпиад, НОУ, творческих конкурсов, спортивных соревнований, организованных при содействии управления образования	до 100%
5. Премияльные выплаты		
	1) по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100%
6. Выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников		
	1) ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам	3 150 руб.

¹ Размер ставки заработной платы учителя (преподавателя) в месяц, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю.

² Оценка сложности работ определяется на основе показателей и/или критериев уровня сложности, разработанных образовательной организацией.

³ При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них. Выплата устанавливается пропорционально учебной нагрузке. Максимальные размеры данных стимулирующих выплат не могут быть выше размеров, установленных настоящим положением. Например, стимулирующая выплата за наличие ученой степени «доктор наук» устанавливается работнику, работающему на 1 ставку и более, – 3000 руб., работающему на 0,5 ставки – 1500 руб.

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Объемные показатели оценки сложности руководства организацией для установления должностного оклада руководителя организации дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Баллы
1	Количество обучающихся, осваивающих дополнительные общеразвивающие программы	за каждого обучающегося	0,4
2	Количество обучающихся, осваивающих адаптированные дополнительные общеразвивающие программы	за каждого обучающегося	0,6
3	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника	0,5
4	Площадь зданий, в которых ведется образовательная деятельность	за 1 кв. м.	0,02
5	Количество отдельно стоящих зданий, в которых ведется образовательная деятельность	за каждое здание	20
6	Площадь территории, прилегающей к образовательной организации	за 1 кв. м.	0,001
7	Организация работы летней оздоровительной площадки на базе организации дополнительного образования	наличие	30
8	Наличие действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательной деятельности	наличие	20

Максимальное количество баллов по показателям №№ 4, 6 (суммарно) устанавливается не более 2/3 от суммы показателей №№ 1, 2.

Приложение 10
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Размер должностного оклада руководителя Муниципального учреждения
дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
по типу образовательной организации и группам оплаты труда

Тип образовательной организации	Группа оплаты труда руководителя						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Организация дополнительного образования	37000	33 000	30 000	27 000	24 000	21 000	18 000

Приложение 11
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю
Муниципального учреждения дополнительно образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера
1. Выплаты за интенсивность, качество, и высокие результаты работы	
	1) за достижение высоких показателей эффективности деятельности образовательной организации
	2) за участие в экспериментах, апробация, конкурсах, проектах, мероприятиях, организованных при содействии управления образования
	3) за достижение высоких результатов в конкурсах, проектах, мероприятиях, организованных при содействии управления образования
	4) за выполнение особо важных и ответственных работ
2. Выплаты за стаж работы на руководящих должностях	
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
4. Премияльные выплаты по итогам работы	

Приложение 12
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям
руководителя, главному бухгалтеру Муниципального учреждения дополнительного
образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1. Выплаты за интенсивность, качество, и высокие результаты работы		
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности деятельности организации	до 50%
	2) за участие в экспериментах, апробации, конкурсах, проектах, мероприятиях	до 50%
	3) за достижение высоких результатов в конкурсах, проектах, мероприятиях	до 50%
	4) за выполнение особо важных и ответственных работ	до 50%
	5) за сложность выполняемых работ ¹	до 20%
2. Выплаты за стаж работы на руководящих должностях		
	1) до 3 лет	1000 руб.
	2) от 3 до 5 лет	1500 руб.
	3) от 5 до 10 лет	2000 руб.
	4) от 10 до 15 лет	2500 руб.
	5) от 15 до 20 лет	3000 руб.
	6) 20 лет и более	3500 руб.
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания²		
	1) за наличие ученой степени	1500 руб.
	2) за наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки	2000 руб.
4. Премияльные выплаты по итогам работы		
	по итогам работы (квартал, полугодие, год)	до 50

¹ Оценка сложности работ определяется на основе показателей и/или критериев уровня сложности, разработанных образовательной организацией

² При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них.

Приложение 13
к Положению об оплате труда работников
Муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»

Утверждаю: руководитель организации

_____ (подпись, ФИО)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
на ____ ГОД

(полное название общеобразовательной организации, его подчиненность и адрес)

№№ п/п	Фамилия, Имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет, месяцев и дней)	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ	Фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Размер повышения заработной платы		Итого заработная плата (сумма граф 8,9,10,11,12,13)
								За квалификационную категорию	За особенности и специфику работы (классах, группах)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Председатель профсоюзного комитета _____

Подпись, ФИО

Бухгалтер _____

Подпись, ФИО

В случае если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.