

СОГЛАСОВАНО
председатель ПК МАУ ДО ДДТ


О.С.Медик
" 31 " августа 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ
директор МАУ ДО ДДТ


Л.А.Турик
" 31 " августа 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования "Дворец детского творчества"

1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования "Дворец детского творчества" основано на постановлении Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768 со всеми изменениями и дополнениями.

1.2. Положение включает в себя:

Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;

Другие вопросы оплаты труда.

1.3 Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников Положение об оплате труда.

1.4 В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера труда. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной

должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

“При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий(должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.”

“Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.”

1.5 Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6 Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы(без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения ,при условии сохранения объема трудовых(должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р.

1.8. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.9. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.10. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.

1.11. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 4 настоящего положения.

1.12. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 5 настоящего положения.

1.13. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего положения.

1.14. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 7 настоящего положения.

1.15. Другие вопросы оплаты труда раздел 8.

1.16. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.17. В соответствии со статьями 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 2 Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе заработной платы.

2.2. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются Управлением образования г. Таганрога.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда (Положением по оплате труда), но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям

работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ (далее Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования". Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1-3.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.	1-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4923

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Таблица №1.1

Минимальные размеры должностных окладов по должностям работников культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	ПКГ Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Режиссер	9783

Таблица №2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
	ПКГ должностей педагогических работников		
1.	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8171
2.	3-й квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8570
3	3-й квалификационный уровень	Старший методист;	8992

Таблица №3

Минимальные размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей* в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате	8380

		труда руководителей	7977
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу, и образовательного учреждения дополнительного образования детей; в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8799 8379

Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2му квалификационному уровню.

2.4.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются должностям специалистов и служащих устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №4.

Таблица №4

Минимальные размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1-й квалификационный уровень	4923
		2-й квалификационный уровень	5161
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	1-й квалификационный уровень	5418
		2-й квалификационный уровень	5691
		3-й квалификационный уровень	5977
		4-й квалификационный уровень	6261
		5-й квалификационный уровень в учреждениях I-III групп по оплате труда руководителей	7977

		в учреждениях IV-V групп по оплате труда руководителей	7601
3	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1-й квалификационный уровень 2-й квалификационный уровень 3-й квалификационный уровень 4-й квалификационный уровень 5-й квалификационный уровень	6261 6569 6896 7238 7601
4	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1-й квалификационный уровень в учреждениях I-III групп по оплате труда руководителей в учреждениях IV-V групп по оплате труда руководителей 2-й квалификационный уровень 3-й квалификационный уровень	8380 7977 8799 9237

2.4.6. Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих". Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица №5

Минимальные размеры ставок заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд	4047 4282 4533
		2-й квалификационный уровень Профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	Ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
3	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	<u>1-й квалификационный уровень</u> 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд <u>2-й квалификационный уровень</u>	4812 5091

	уровня”	6-й квалификационный разряд	5383
		7-й квалификационный разряд	5691
		3-й квалификационный уровень	6026
		4-й квалификационный уровень	6461

2.4.7 Ставки заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 №121н " Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии". Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 5.1

Таблица 5.1

Минимальные размеры ставок заработной платы
по профессиям рабочих культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование профессии
1	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		4533	костюмер 2-6 разрядов
2	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд 6-й квалификационный разряд 6-й квалификационный разряд	4812 5091 5383	Настройщик пианино и роялей 4-8 Разрядов ЕКТС; Механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕКТС; реставратор инструментов 5-6 разрядов ЕКТС

Минимальные размеры должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Специалист по закупкам	6261

Примечание к таблице №5:

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" устанавливаются водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.4.8 Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.1.2 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности);

3.1.3. 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).

3.2 Педагогическим работникам, все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с подпунктами 4.10 раздела 4 настоящего Положения, за исключением доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения.

3.3 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения

3.3.1. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу с опасными для здоровья условиями труда устанавливается по результатам специальной оценке условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. 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 в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения 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 по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

Одиной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Одиной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной

нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году).

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей №11

Таблица №11

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы(группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья(в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы(группы, пункты): Руководитель учреждения(филиала, подразделения) Заместители руководителя	15 15
	Педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах(группах, пунктах)	До 20

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной(преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда(объема педагогической

работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

Таблица № 12

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Работникам учреждений за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: При численности аттестуемых 1-2 человека При численности аттестуемых 3-4 человека При численности аттестуемых 5 человек и более	 10 15 20
2.	Работники учреждения ,в том числе библиотекари -за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25

3.4.5 Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада(ставки заработной платы) по соответствующей должности(профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной(преподавательской)работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

3.4.6. Объем средств, направленных на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории: 5 процентов - в учреждении дополнительного образования.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера указанным приложением №3 :

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом директора.

4.5 Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителям (за исключением педагогических работников), с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. (Положение о надбавках за качество выполняемых работ).

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

Руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются руководителю по решению учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и их руководителя.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю муниципального учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся в соответствии с решением учредителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению учредителя в качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации г. Таганрога.

Работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавки за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных(особо важных) и ответственных(особо ответственных) работ.

4.7 Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителю, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях(далее- стаж работы в бюджетной сфере):

от 1 года до 5 лет -10 процентов; от 5 до 10 лет – 15 процентов;
от 10 до 15 лет – 20 процентов; свыше 15 лет – 30 процентов;

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории(педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы педагогической работы или нормы часов учебной(преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях РФ независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности(профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников учреждения разрабатывается самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, руководителю учреждения может устанавливаться премия за вклад в повышение эффективности образовательного, воспитательного и бюджетного процесса. Премия руководителю выплачивается из средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг и устанавливается в диапазоне от 0 до 5% от суммы общего дохода в месяц, полученного от предоставления платных образовательных услуг. Так же выплачиваются премии согласно положения о премировании от оказания платных услуг работникам учреждения занятым по выполнению работником закрепленных функций по финансово-хозяйственной деятельности по оказанию платных услуг. Премия руководителю и работникам выплачивается в случае наличия денежных средств учреждения после осуществления выплат работникам, непосредственно оказывающих платные образовательные услуги, и прочих расходов в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

4.8.1. При определении показателей премирования учитывается:

Успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.8.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения. Положение о премировании стимулирующего характера работников.

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8.3. Размеры и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы с учетом выполнения муниципального задания, для руководящих работников, заместителей директора, заведующих отделов, методистов, методистов-инструкторов, административного персонала:

Перечень работ	В процентах к должностному окладу
Высокое качество и общедоступность образования в учреждении;	До 100%
независимые оценки деятельности педагога;	До 100%

участие в конкурсах в рамках национального проекта	До 100%
участие в конференциях разных уровней	До 100%
высокие результаты методической деятельности;	До 300%
участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	До 100%
качественный состав кадровых ресурсов, в том числе развитие педагогического творчества;	До 100%
сохранение контингента обучающихся, организация различных форм воспитательной работы	До 200%
эффективность управленческой деятельности, в том числе исполнительской дисциплины, повышение заработной платы работников учреждения;	До 100%
сохранение и укрепление здоровья детей формирование здорового и безопасного образа жизни	До 100%
Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	До 300%
Организация особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	До 300%

4.8.4. Размеры и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы с учетом выполнения муниципального задания для педагогических работников(педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, педагогов-тренеров, педагогов организаторов, социального педагога, педагога –психолога)

Перечень работ	В процентах к должностному окладу или тарифной ставке
Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;	До 200%
стабильность и рост качества обучения;	До 400%
подготовка призеров олимпиад, конкурсов, выставок, соревнований различных уровней	До 400%
участие в конференциях различного уровня	До 100%
снижение количества обучающихся, состоящих в комиссии по делам несовершеннолетних	До 100%
образцовое содержание кабинета	До 100%
уровень профессионализма и качества выполняемой работы	До 200%
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	До 100%

Участие и организацию лагеря с дневным пребыванием детей	До 100%
Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ	До 100%
Личный вклад, направленный на эффективное использование материальных ресурсов и имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	До 100%

4.8.5. Размеры и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы с учетом выполнения муниципального задания, главного бухгалтера, для работников бухгалтерской службы, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

Перечень работ	В процентах к должностному окладу или тарифной ставке
Сложность и напряженность работы	До 100%
Уровень профессионализма и качества выполняемой работы	До 100%
Качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения	До 200%
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	До 200%
Участие в течении месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий	До 100%
Соблюдение исполнительской дисциплины и своевременную сдачу бухгалтерской отчетности.	До 200%

4.8.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер этих выплат не ограничен.

4.9 С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера: за квалификацию; за наличие ученой степени; за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.10 Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с подпунктами 4.10.1 и 4.10.2 пункта 4.10 настоящего раздела при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 №41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Надбавки за квалификацию устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы учебной(преподавательской)работы за ставку заработной платы- от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной(преподавательской)работы и составляет:

4.10.Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории –15 процентов
- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.11 Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе, работе по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 №41.При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы(педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной(преподавательской)работы за ставку заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной(преподавательской)работы и составляет:

При наличии ученой степени доктора -30 процентов ;

При наличии ученой степени кандидата наук -20 процентов .

4.12 Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания(нагрудного)знака устанавливается работникам, имеющим почетное звание РФ или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти РФ.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание" народный' 'или "заслуженный".

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной(преподавательской)работы за ставку заработной платы- от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

При наличии почетного звания «народный» –30 процентов ;

При наличии почетного звания «заслуженный» –20 процентов ;

При наличии ведомственной награды - 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком).

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.13 При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14 Автономные учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного п.8 приложения №5 к постановлению № 2768, в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру.

5.2.1 Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителя, с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения согласно таблице №12

Таблица №13

Размеры должностных окладов руководителя учреждения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей		Размер должностного оклада (рублей)
1.	Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителя		15588
2.	Образовательные учреждения II-III группы по оплате труда руководителя		14173
3.	Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителя		12885

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4.Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.4.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются руководителю по решению учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а так же иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и их руководителя.

5.4.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю муниципального учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся в соответствии с решением учредителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению учредителя в качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации г.Таганрога.

5.5. Руководитель, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую(преподавательскую) работу(при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в этом же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической(преподавательской) работы в учреждении

устанавливается отдельно по каждой должности(виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада(ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера-надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической(преподавательской)работы, который может выполняться руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителям руководителя -руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении , совместительством не считается.

5.6.В соответствии со статьей 145ТК РФ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников(без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителям и главного бухгалтера) (далее- предельное соотношение заработной платы).”Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях 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”.

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 13

Таблица №14

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек) 1	Размеры предельного соотношения 2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя и главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

5.7.1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителя производится по результатам оценки сложности руководства учреждения, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице №14

Таблица №15

Объемные показатели для отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количества баллов
1.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: В многопрофильных В однопрофильных	за каждого обучающегося	0,3 0,5
3	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: Первую квалификационную категорию Высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях и дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки,	За каждого обучающегося	0,5

	студии, организованные этими учреждениями или на их базе		
5	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности(изостудия, театральная студия,"комната сказок" 'зимний сад и др.)	За каждый вид	До 15
6	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечении	за каждого обучающегося, находящегося на полном государственном обеспечении	0,5
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений(классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
9	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10

Примечания к таблице №15

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителю контингент обучающихся определяется:

В учреждении дополнительного образования- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитывается 1 раз.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в подпункте 5.7.1.пункта 5.7 раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть

увеличено Управлением образования г.Таганрога- за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4 Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице №15.

5.7.5 За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.7.6. Управление образования г.Таганрога в порядке исключения: может относить отдельные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, выше по сравнению с группой, определяемой по объемным показателям), но не выше 1 группы по оплате труда руководителей, определенной по объемным показателям.

Таблица №16

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Учреждения дополнительного образования	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников.

6.1 Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России 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(далее-приказ Минобрнауки России №1601),предусматривающими, что в зависимости от должности (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную(преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждением в порядке, установленном приказом Минобрнауки России №1601. Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случае и порядке, установленными приказом Минобрнауки России №1601.

6.1.3 В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной(преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

Установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

Размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

Размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной(преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность".

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003№41 " Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических и работников культуры."

6.1.6. Предоставление учебной(преподавательской)работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя учреждения и его заместителей),а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной(преподавательской)работы) в неделю.

6.1.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2,3-2,7 приложения №1 к приказу Минобрнауки России №1601,и педагогических работников, для которых нормы часов учебной(преподавательской)работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения №1 к приказ Минобрнауки России

№1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В том же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

Учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких).

6.1.7.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.1.7.1. пункта б.1. настоящего раздела, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.7.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных учреждений, привлекаемых для педагогической работы в учреждение в объеме 300 часов сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

6.1.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

Ставки заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы),

Выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда:

Выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

Для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю,

путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.1.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2х месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной(месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Оплата труда работников учреждения за счет бюджетных средств осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждения за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет бюджетных средств), в размерах и порядке, определенном:

Руководителю - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

Для заместителей руководителя, главных бухгалтеров - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, положением о внебюджетной деятельности, положением о премировании.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет бюджетных средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40%, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением №3 к настоящему постановлению.

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

Руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя.

Работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников (на основании письменного заявления работника).

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношений заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Работникам учреждения осуществляются выплаты материальной помощи на выплату которых предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда. Выплаты работникам осуществляются по решению руководителя учреждения и на основании письменного заявления работника, документы(или их заверенные копии),подтверждающие возникновение особого случая: свидетельство о смерти; свидетельство о браке(с предоставлением копии листов паспорта, указывающих на вступление в брак впервые); свидетельство о рождении ребенка; чеки, квитанции об оплате, справки, выписки и прочие документы, подтверждающие оплату или необходимость оплаты на лечение; документы(в том числе служебные записки заместителя директора или ответственного специалиста),подтверждающие возникновение непредвиденных обстоятельств, приведших к тяжелому финансовому положению, в соответствии с настоящим Положением .

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ:

№ п/п	Критерии	Размер материальной помощи в руб.
1	В случае болезни работника на приобретение лекарственных средств, на лечение, в том числе на возмещение оплаченных работников расходов	В размере суммы затрат на лечение, но не более 2х должностных окладов в год
2	В случае смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, сын, дочь)	1 должностной оклад
3	На приобретение необходимых материалов в связи с пожаром, обрушением, срочными ремонтно-восстановительными работами в жилых помещениях работников и прочие непредвиденные ситуации, повлекшие утрату имущества и/или ухудшение материального положения	1 должностной оклад
4	В случае вступления в брак впервые	0,5 должностного оклада
5	В случае рождения ребенка	1 должностной оклад

Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке, заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

7.4 Молодым специалистам- педагогическим работникам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования соответствующего

профиля, имеющим стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях до одного года, устанавливается ежемесячная доплата в размере -2000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется без учета фактически отработанного рабочего времени. Порядок назначения и выплаты ежемесячной доплаты молодым специалистам определяется в соответствии с положением «О молодых специалистах».

7.5 Выплата материальной помощи, премий, установление надбавки за качество выполняемой работы руководителю муниципального учреждения, производится на основании приказа начальника Управления образования г. Таганрога.

7.6 Установление должностных окладов, выплат компенсирующего и стимулирующего характера, материальной помощи, установления надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, относится к полномочиям руководителю учреждения.

7.7 По вопросам, не урегулированным настоящим положением, необходимо руководствоваться прочими действующими нормативными документами.

Перечень должностей административно-управленческого персонала, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда МАУ ДО ДДТ не может быть более 40 процентов.

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

Директор учреждения;

Заместитель директор (по учебно-воспитательной и методической работе);

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе;

Заместитель директора по художественно-воспитательной работе;

Заведующие отделением;

Главный бухгалтер.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников МАУ ДО ДДТ устанавливается локальным нормативным актом учреждения, в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

Разработчик: муниципальное автономное учреждение дополнительного образования "Дворец детского творчества"