

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Детско-юношеский центр»**

«Согласовано»
Начальник Управления
образования администрации
города Троицка
О.А. Копылова

«Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации
Ферру Н.Г. Фахрутдинова
Протокол от 06.11.2019. № 4

«Утверждаю»
И.о. директора
МБУ ДО «ДЮЦ»
О.А. Мосейчук
Приказ от 06.11.2019. № 124

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеский центр»**

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 г. № 12, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами города Троицка, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений города Троицка, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях».

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» (далее - учреждения), подведомственного Управлению образования администрации города Троицка.

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Троицка и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 г. № 12.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) обеспечения уровня заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в размерах не ниже уровня, достигнутого при реализации указов Президента Российской Федерации, определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики;

2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг;

3) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

4) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

5) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

6) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

7) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8) систем нормирования труда.

5. Фонд оплаты труда учреждения формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Челябинской области и муниципальными правовыми актами города Троицка.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

6. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются районный коэффициент и повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по соответствующим профессионально - квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложениями 1- 6 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

9. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

10. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре, заключаемом с использованием примерной формы трудового договора с работником учреждения, приведенной в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р.

11. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, учитывая нормы труда, а оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором с работником учреждения.

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

13. Месячная оплата труда работника учреждения, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Работникам учреждения, размер заработной платы которых составляет минимальный размер оплаты труда, может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Размеры персональных повышающих коэффициентов в разрезе должностей и профессий устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, а также с учетом обеспечения их финансовыми средствами учреждения.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на период соответствующего учебного года.

При установлении размера стимулирующих и компенсационных выплат в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы применяется оклад (должностной оклад), ставка заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

3. Порядок исчисления оплаты труда педагогических работников учреждения

14. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени 24 или 36 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

15. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Установление фактической учебной нагрузки и месячной заработной платы осуществляется по результатам тарификации труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, производимой на начало каждого учебного года и утверждаемой локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, фактическая учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

16. Заработная плата педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (указанных в пунктах 14,15 настоящего Положения), выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю либо ниже установленной нормы часов в неделю, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, исчисляется путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп, без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

17. Размеры выплат компенсационного характера, определяются из установленных размеров ставок заработной платы без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах).

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, 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) надбавок, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) доплат, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

18. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объем фактической учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

19. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников и других работников образования

20. Почасовая оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, применяется при оплате труда:

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

2) за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками и другими работниками, ведущими педагогическую работу, при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении, сверх

объема, установленного им при тарификации;

3) за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и учреждений (в том числе работников Управления образования администрации города Троицка, Муниципального казенного учреждения «Центр сопровождения деятельности образовательных учреждений»), привлекаемых для педагогической работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

21. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 20 настоящего Положения, 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.

22. 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 и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

23. Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, то оплата труда за замещение производится с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию с третьего месяца замещения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнении дополнительных работ).

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Троицка.

26. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается ежемесячно.

Минимальный размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающие минимальный размер, устанавливаются коллективным договором с учетом фонда оплаты труда, мнения представительного органа работников и в соответствии с нормами трудового законодательства.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, по итогам которой работникам устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В случае если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается с момента утверждения результатов специальной оценки условий труда.

27. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с настоящим Положением, не начисляется.

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнении дополнительных работ), устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни;

7) повышенной оплаты за сверхурочную работу;

8) надбавки за особые условия труда;

9) надбавки за дополнительную работу.

29. Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, доплата за увеличение объема работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, условия выплаты определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Соглашение сторон по установлению указанных доплат оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Выплата доплат производится на основании локального нормативного акта учреждения, издаваемого до начала выполнения работ.

30. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов часового оклада.

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

31. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в указанные дни, в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере 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;

- в размере 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.

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.

32. Повышенная оплата труда за сверхурочные работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) надбавка за качество выполняемых работ;
- 2) надбавка за наличие ученой степени;
- 3) надбавка за наличие почетного звания;
- 4) надбавка за стаж работы;
- 5) надбавка молодым специалистам;
- 6) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 7) премии по итогам работы;
- 8) единовременные поощрения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

34. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

При работе менее чем на ставку, размеры стимулирующих выплат исчисляются пропорционально нагрузке.

35. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Размер надбавки за качество выполняемых работ конкретно каждому работнику максимальными размерами не ограничен.

Выплата надбавки за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам оценки показателей эффективности труда работников учреждения, которая проводится один раз в год по окончании учебного года.

Перечень и размер оценки показателей эффективности труда, порядок выплаты (периодичность, условия) надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, исходя из уставных задач, фонда оплаты труда учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Разработка и утверждение показателей эффективности труда работников учреждения осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Для оценки эффективности труда работников учреждения и в целях определения размера надбавки за качество выполняемых работ в учреждении формируется комиссия по оценке эффективности труда работников учреждения, в состав которой входят представители администрации учреждения, члены представительного органа работников, работники учреждения, представители родительской общественности (по согласованию). Состав комиссии по оценке эффективности труда работников и порядок ее работы утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Вновь принятым работникам надбавка за качество выполняемых работ назначается через 6 месяцев после заключения трудового договора по результатам оценки эффективности труда работника. При заключении трудового договора с работником, расторгнувшим трудовой договор с руководителем другого образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации города Троицка, могут быть учтены показатели эффективности труда, достигнутые ранее, при предоставлении соответствующих документов.

36. При разработке показателей эффективности труда рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 г. № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 г. № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям

работников», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

37. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается педагогическим работникам, которым присуждена ученая степень, соответствующая профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности, в следующих размерах:

- 1) «кандидат наук» - 3000 рублей;
- 2) «доктор наук» - 5000 рублей.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

При приеме на работу работника, имеющего ученую степень, выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется со дня начала работы.

Выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется ежемесячно.

38. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание и (или) которые награждены ведомственными знаками отличия в сфере образования и науки в соответствии с решением федерального, регионального органа исполнительной власти, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения звания, со дня награждения.

При приеме на работу работника, имеющего государственную награду, ведомственный знак отличия, почетное звание, выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется со дня начала работы.

При наличии у работника одной или более государственных наград, одного или более ведомственных знаков отличия, одного или более почетных званий выплата надбавки за наличие почетного звания производится по одному основанию по выбору работника.

Выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется ежемесячно.

39. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам по основному месту работы по основной занимаемой должности.

Надбавка за стаж работы устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплату, и выплачивается ежемесячно.

В стаж работы педагогических работников для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж педагогической работы.

В стаж работы иных работников учреждения для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж работы непосредственно в учреждении.

Размер надбавки за стаж работы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и составляет:

- 5 процентов за общий стаж работы от 3 лет до 8 лет;

- 10 процентов за общий стаж работы от 8 лет до 13 лет;
- 15 процентов за общий стаж работы от 13 лет до 18 лет;
- 20 процентов за общий стаж работы свыше 18 лет.

Надбавка за стаж работы устанавливается (или изменяется ее размер) с даты достижения соответствующего стажа, дающего право на установление (увеличение размера) надбавки.

При наступлении у работника права на изменение размера надбавки за стаж работы 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 надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за стаж работы устанавливается (или изменяется ее размер) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении.

40. Надбавка молодым специалистам устанавливается педагогическим работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования и выплачивается в течение трех лет с момента трудоустройства в учреждение при условии непрерывной педагогической работы в конкретном муниципальном учреждении системы образования, в размере до 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата надбавки молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

Конкретный размер надбавки молодым специалистам определяется коллективным договором по согласованию с представительным органом работников, исходя из фонда оплаты труда учреждения.

41. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении (установлении) квалификационной категории.

Размер повышающего коэффициента составляет:

- при высшей квалификационной категории – 1,2;
- при первой квалификационной категории – 1,1.

42. Премия по итогам работы устанавливается в виде премии по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

Премия по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период.

Премия по итогам работы выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц.

Вновь поступившим на работу премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанное время.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступившим в учебные заведения, уходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Не начисляется премия по итогам работы за время болезни, отпуска без сохранения заработной платы.

Решение о выплате и размере премии по итогам работы принимается руководителем учреждения по согласованию с комиссией по оценке эффективности труда работников учреждения. Размер премии по итогам работы максимальными размерами не ограничен.

43. Основанием для невыплаты работнику полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ и (или) премии по итогам работы является:

1) неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

2) прогул;

3) систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

4) нарушение законодательства Российской Федерации, Челябинской области, муниципальных правовых актов города Троицка;

5) несвоевременное и (или) некачественное выполнение должностных обязанностей, неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение приказов руководителя учреждения и поручений руководителя учреждения;

6) нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетности, информации;

7) нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда и техники безопасности;

8) нарушение прав и законных интересов граждан;

9) наличие у работника учреждения дисциплинарного взыскания.

44. Единовременные поощрения производятся:

-за многолетний добросовестный труд, при достижении пенсионного возраста и выходе на пенсию;

-в связи с памяtnыми датами (20-летием работы в учреждении и каждые последующие 5 лет);

-юбилейными датами;

-праздничными датами и профессиональными праздниками.

Размеры единовременных поощрений и порядок их выплаты определяется локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников, с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами.

45. Виды и размеры выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

46. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и

главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

47. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

48. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается в кратности не более 3 размеров средней заработной платы работников учреждения с соблюдением требований трудового законодательства.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922.

Руководитель учреждения ежегодно, в срок до 1 февраля, обязан предоставлять в Управление образования администрации города Троицка справку об исчислении средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения за предыдущий год.

49. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

50. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

51. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателя роста заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом итогов оценки показателей эффективности труда руководителя учреждения.

Назначение и выплата надбавки за качество выполняемых работ и премий по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации города Троицка в порядке, установленном локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка. Согласование выплат указанных надбавок стимулирующего характера производится при условии выполнения учреждением требований,

предъявляемых к назначению и выплате надбавок.

52. Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется по итогам оценки показателей эффективности труда руководителя учреждения, которая проводится в августе месяце каждого года. Перечень и размер оценки показателей эффективности труда, порядок выплаты (периодичность, условия) надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка, согласованным с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и городским Комитетом профессиональных союзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

Выплата руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно.

53. Выплаты за стаж работы руководителю учреждения устанавливаются по основному месту работы по основной занимаемой должности в виде надбавки за стаж работы, которая выплачивается ежемесячно.

В стаж работы при установлении надбавки включается общий стаж работы в муниципальных учреждениях системы образования.

Размер надбавки за стаж работы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и составляет:

- 5 процентов за общий стаж работы от 3 лет до 8 лет;
- 10 процентов за общий стаж работы от 8 лет до 13 лет;
- 15 процентов за общий стаж работы от 13 лет до 18 лет;
- 20 процентов за общий стаж работы свыше 18 лет.

54. Основанием для невыплаты полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ и (или) премии по итогам работы руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру является:

1) неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение руководителем учреждения должностных обязанностей;

2) прогул;

3) систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

4) нарушение законодательства Российской Федерации, Челябинской области, муниципальных правовых актов города Троицка;

5) нарушение финансовой дисциплины;

6) несвоевременное и (или) некачественное выполнение должностных обязанностей, неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение распоряжений Управления образования администрации города Троицка и поручений начальника Управления образования администрации города Троицка;

7) нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;

8) нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда и техники безопасности;

9) нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц;

10) наличие дисциплинарного взыскания.

Решение о невыплате полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается начальником Управления образования администрации города Троицка.

55. Выплата единовременных поощрений руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения Управления образования администрации города Троицка.

56. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения, заместителями руководителя и главным бухгалтером на основе примерной формы, утверждаемой нормативным актом.

8. Вопросы выплаты материальной помощи

57. Работникам учреждения, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;
- в связи с рождением ребенка;
- смерти (гибели) близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры). В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана по заявлению членам его семьи;
- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок, актов и других документов из соответствующих уполномоченных органов и учреждений;
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья.

58. Материальная помощь может оказываться работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;
- бывшим работникам учреждения, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту.

59. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым по согласованию с представительным органом работников.

60. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом значимости обстоятельств, которые вызвали необходимость обращения с заявлением об оказании материальной помощи.

61. Условия выплаты материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка, принимаемым по согласованию с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и

городским Комитетом профессиональных союзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

62. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается начальником Управления образования администрации города Троицка на основании личного заявления руководителя с учетом значимости обстоятельств, которые вызвали необходимость обращения с заявлением об оказании материальной помощи.

9. Заключительные положения

63. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере оклада (должностных окладов, ставок заработной платы) и другую информацию.

64. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из размера субсидии, выделенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания по оказанию услуг (выполнению работ), средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

65. Оплата труда работников учреждения, привлеченных к работе по срочным трудовым договорам, может осуществляться за счет выделенной учреждению субсидии на иные цели.

66. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр»

Профессиональные квалификационные группы Общепрофессиональных профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
I квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; сторож (вахтер); подсобный рабочий; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5266

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; лаборант; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5756
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Техник-программист	5919

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; калькулятор	5429

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; техник	5323
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5756
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); Должности служащих первого квалификационного	6396

	уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	
--	---	--

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
I квалификационный уровень	Бухгалтер; юрист-консульт; инженер-программист; экономист; специалист по охране труда; специалист по кадрам; контрактный управляющий	7552

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5756

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6246
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	6572

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель, старший вожатый	10487
2 квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10632
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10946
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; тьютор; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	11429

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должностей	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 общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8368

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	6756
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	7082

**Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	8024

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культуры, искусства и кинематографии**

Перечень профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

**«Профессиональная квалификационная группа
и кинематографии первого уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
	Костюмер	5768

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»

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 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наименование должностей	Оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7225