

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
Н.Ю. Лешукова
« 02 » октябре 2017г.

МАУДО ЦЕНТР
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ


01-02 № 23

г. Сухой Лог Свердловской обл.

об оплате труда

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАУДО
Центр дополнительного образования
от « 02 » октября 2017г. № 119
Директор ЦДО

Н.В. Качусова
2017г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования (далее – МАУДО ЦДО).

1.2. Заработная плата работников образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) (приложение 1).

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Свердловской области.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАУДО ЦДО устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Фонд оплаты труда МАУДО ЦДО на календарный год формируется из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда МАУДО ЦДО устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности.

Объем средств на стимулирующие выплаты в составе фонда оплаты труда МАУДО ЦДО должен составлять не более 40 процентов.

1.6. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем МАУДО ЦДО в пределах средств, выделенных на соответствующий финансовый год по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и включает в себя все должности учреждения. Управление образования Администрации городского округа Сухой Лог может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и административно-

управленческому персоналу, и согласуется с главным распорядителем бюджетных средств.

2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников МАУДО ЦДО устанавливаются с учетом:

- ЕКС руководителей, специалистов и служащих;
- ЕТКС работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством ;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МАУДО ЦДО учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАУДО ЦДО;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты.

2.3. Заработная плата работников МАУДО ЦДО предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда производится в случаях:

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- присвоения почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).
- при присуждении ученой степени кандидата науки - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права изменения оплаты труда в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель МАУДО ЦДО проверяет документы об образовании и стаже, ежегодно составляет тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, Ежегодно составляет штатное расписание на других работников образовательного учреждения, и несет ответственность за правильное и своевременное определение размеров заработной платы работников.

2.7. Предельный объем учебной (педагогической) нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Оплата труда работников включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. МАУДО ЦДО в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУДО ЦДО устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам

3.4. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.

3.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени.

3.6. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

3.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, административно-управленческого и прочего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

3.10. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе педагогических работников, административно-управленческого, и прочего персонала установлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.11. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.12. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам, административно-управленческому и прочему персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.13. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАУДО ЦДО, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.14. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.15. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

3.16. Повышающие коэффициенты к должностным окладам, за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах (Приложение № 3):

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 25%
- работникам, имеющим I квалификационную категорию – 20%
- работникам, имеющим II квалификационную категорию – 10%
- работникам, указанным в пункте 3.5.6. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза и науки Российской Федерации на 2015-2017гг - 20 %.

3.17. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы – 10%.

3.18. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставок заработной платы в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный" – в размере 0,2;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный" – в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

3.19. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

3.20. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки РФ 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.21. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. №3 29 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает и утверждает должностной оклад руководителя на основании системы критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителя образовательного учреждения.

Должностной оклад руководителя устанавливается по состоянию на 1 января календарного года на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент обучающихся (воспитанников) на начало учебного года (статистические отчеты, приказы по комплектованию) и документов, подтверждающих реализацию соответствующих образовательных программ (лицензия на право ведения образовательной деятельности, образовательная программа учреждения).

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются:

- за работу федеральной базовой площадки, созданной при образовательном учреждении – 15% должностного оклада;
- за работу региональной базовой площадки – 10% должностного оклада;
- за работу муниципального ресурсного центра – 5% должностного оклада;
- доплата до уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на 1 января 2017 года.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением Главы городского округа Сухой Лог.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретный размер заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением (приложение 2).

Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их работа связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное

звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителя - на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Управления образования Администрации городского округа Сухой Лог (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений).

для заместителей руководителя – на основании настоящего Положения, коллективным договором, трудовым договором.

Стимулирование руководителя муниципального образовательного учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальным образовательным учреждением, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей образовательных учреждений.

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, Коллективным договором.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников МАУДО ЦДО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

5.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными, особо вредными условиями труда, устанавливаются выплаты в соответствии с о.ст.147 ТК РФ, не менее 4% должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер компенсации устанавливает руководитель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

Руководитель учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда, уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с вредными, особо вредными условиями труда и при специальной оценке условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.6. Всем работникам образовательных учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются настоящим Положением, утвержденном руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.9. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.11. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

5.12. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.13. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.14. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

6.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере (Приложение № 5).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Распределение стимулирующей выплаты осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат ежеквартально.

Работники учреждения по результатам своей деятельности один раз в квартал представляют в комиссию по стимулированию информационный лист показателей эффективности деятельности работников МАУДО ЦДО до 23 числа последнего месяца.

6.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

6.5. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются руководителю муниципальной Ассоциации педагогов дополнительного образования, ответственному за реализацию проекта.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленной системой нормирования труда муниципальным образовательным учреждением организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количества результатов подготовки определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, трудовым договором.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, трудовым договором.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, относятся выплаты, учитывающие стаж работы в данном муниципальном образовательном учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы устанавливается муниципальным образовательным учреждением.

6.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.10. В целях социальной защищенности работников муниципального образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципального образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении грамотами Администрации городского округа Сухой Лог;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя; 23 февраля; 8 марта, Нового года;
- 6) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 7) при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения.

6.11. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципального образовательного учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципального образовательного учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Перечень правовых актов

- 1) Постановление Главы городского округа Сухой Лог от 14.07.2017г. № 1020-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования Администрации городского округа Сухой Лог»,
- 2) Постановление Главы городского округа Сухой Лог от 10.02.2017 г. №193-ПГ «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории городского округа Сухой Лог»,
- 3) Постановление Главы городского округа Сухой Лог от 05.09.2017г. № 1259-ПГ «Об увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Сухой Лог»,
- 4) Постановление Главы городского округа Сухой Лог от 04.09.2017г. № 1248-ПГ «О внесении изменений и дополнений в План мероприятий («дорожную карту»)),
- 5) Постановление Главы городского округа Сухой Лог от 17 сентября 2013г. № 1928-ПГ «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в городском округе Сухой Лог» при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Перечень
должностей и окладов (должностных окладов) основных работников
МАУДО ЦДО городского округа Сухой Лог**

Наименование должностей	Должностные оклады, рублей
Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер	
Директор	устанавливаются работодателем
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	на 10-30 % ниже должностного оклада директора
Главный бухгалтер	на 10-30 % ниже должностного оклада директора
Педагогические работники	
Педагог-организатор высшей категории**	16500
Педагог-организатор первой категории	16500
Педагог-организатор второй категории	16500
Педагог-организатор (без категории)	16500
Педагог дополнительного образования высшей категории**	16500
Педагог дополнительного образования первой категории	16500
Педагог дополнительного образования первой категории* выпускникам среднего и высшего профессионального образования	16500
Педагог дополнительного образования второй категории	16500
Педагог дополнительного образования**	16500
Административно-управленческий персонал	
Бухгалтер	14560
Заведующий хозяйством	9217
Документовед	10400
Инженер-программист	10400
Прочий персонал	
Уборщик производственных и служебных помещений	6240
Сторож (вахтер)	6240
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	6240
Гардеробщик	6240
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10400

**Перечень
должностей и окладов (должностных окладов) совместителей работников
МАУДО ЦДО городского округа Сухой Лог**

Наименование должностей	Должностные оклады, рублей
Педагогические работники	
Педагог-организатор высшей категории**	16500
Педагог-организатор первой категории	16500
Педагог-организатор второй категории	16500
Педагог-организатор (без категории)	16500
Педагог дополнительного образования высшей категории**	16500
Педагог дополнительного образования первой категории	16500
Педагог дополнительного образования первой категории* выпускникам среднего и высшего профессионального образования	16500
Педагог дополнительного образования второй категории	16500
Педагог дополнительного образования**	16500
Административно-управленческий персонал	
Бухгалтер	14560
Заведующий хозяйством	9217
Документовед	10400
Инженер-программист	10400
Прочий персонал	
Уборщик производственных и служебных помещений	6240
Сторож (вахтер)	6240
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	6240
Гардеробщик	6240
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10400

Примечания:

1. Размеры окладов (должностных окладов) установлены без учета районного коэффициента.

* Размер оклада устанавливается выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждения (сроком на 2 года)

** - оклад (должностной оклад) педагогическим работникам выплачивается за:

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;

36 педагогу-организатору.

2. Оклады (должностные оклады) других работников, не относящихся к педагогическим работникам, в том числе руководителя, заместителей руководителя выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей недели.

Перечень и размеры надбавок за категорию работников МАУДО ЦДО городского округа Сухой Лог

К окладу применяются следующие повышающие коэффициенты:
за квалификационную категорию по результатам аттестации в размерах:

высшая категория – 25%

первая категория – 20%

вторая категория – 10%

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышавшему коэффициенту к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы – 10%

Надбавки за категорию устанавливаются по результатам аттестации.

Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, за установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия, первой, высшей квалификационной категории, педагогическим работникам сохраняются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера

Категория работников	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения	Размер выплат
документовед, главный бухгалтер, зам. директора по УВР, уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством	За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при специальной оценке условий труда):	Аттестационная карта, с включением в тарификацию, по приказу при условии заключения комиссии	12 % к сформированному окладу
Работники учреждения	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Постановление Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".	15% к сформированному окладу
Работники учреждения	За работу в выходные и праздничные дни	Табель учета рабочего времени, по приказу.	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
Сторожа	За работу в ночное время	Табель учета рабочего времени	35 % к сформированному окладу, ставке заработной платы

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера

Категория работников	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения	Размер выплат
Главный бухгалтер	За заполнение сайта БАС ГОВ, Сапфир, Закупки	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	5000
Зам. директора по УВР	За работу по гражданской обороне, руководитель муниципальной Ассоциации педагогов дополнительного образования	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	1500 600
Педагог-организатор	Проведение муниципальных мероприятий	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	50% от оклада
Педагогические работники	Обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении	Приказ, заключение медицинской организации	20% от сформированного оклада
Заведующий хозяйством	Ответственность за электрохозяйство; ответственность за эксплуатацию и обслуживание тепловых энергоустановок и тепловых сетей	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	1500 1500
Председатель профкома	Избранному председателю первичной профсоюзной организации, участие в совещания	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	1500 300
Ответственное лицо по обеспечению охраны труда		По соглашению сторон трудового договора, по приказу	3000
Уполномоченное лицо по охране труда		По соглашению сторон трудового договора, по приказу	1500

Документовед	Ведение табеля учета рабочего времени Учет военнообязанных, Подготовка документов для прохождения медицинских осмотров	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	2000 500
Ответственное лицо	За работу информационного сайта Ответственному за реализацию проекта «ТЕХНОЛАБ»		2500 2500
Гардеробщику	Ответственность и сохранность вещей	Соглашение к трудовому договору, по приказу	2700
Уборщицы производственных и служебных помещений	За работу в осеннее – весенний период, сложность, связанную с обслуживанием муниципальных мероприятий	Соглашение к трудовому договору, по приказу	2700
Сторож		Соглашение к трудовому договору, по приказу	2700
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	Дополнительная работа, связанная с погрузочно-разгрузочными работами	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	1700
Работники учреждения	За расширения зоны обслуживания Увеличение объёма работы Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором Совмещение профессий (должностей) За работу не входящую в круг основных обязанностей Работа, связанная с подготовкой школы к новому учебному году	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	До 100%

Доплаты к окладам, ставкам заработной платы работникам за выполнение работ отличающихся от нормальных не образуют новые оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.