

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
Н.Ю. Лешукова
« 2 » октября 2023г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАУДО
Центр дополнительного образования
от « 2 » октября 2023г. № 125
Директор ЦДО
В.А. Загудаева
« 2 » октября 2023г.



МАУДО ЦЕНТР
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ПОЛОЖЕНИЕ
01-02 № 23
г. Сухой Лог
Свердловской обл.

об оплате труда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 03.08.2023 г. № 1134-ПА «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа Сухой лог» и наряду с коллективным договором применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования (далее – МАУДО ЦДО).

Положение вступает в силу с 01.10.2023 г.

1.2. Зарплата работников образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), 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 или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок за определенный период в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Зарплата работников Центра (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание Центра определяются в соответствии с уставом учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

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 учетной 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 учетной 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. 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, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

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

2.8. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических сотрудников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.9. Руководитель МАУДО ЦДО:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же муниципальном образовательном учреждении помимо своей основной работы согласно учебному плану, штатное расписание на работников Центра на соответствующий учебный и календарный год, а также тарификационные листы на каждого работника, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта);
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Центра;
- обеспечивает соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителей и главных бухгалтеров) в пределах соотношений, установленных Постановлением Главы ГО 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».

2.10. 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, содержащие нормы трудового права.

2.11. 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».

2.12. 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.

2.13. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год осуществляется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения, в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. 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.

3.2. Оплата труда работников Центра включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 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.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливаются Центром самостоятельно в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ в пределах имеющихся средств на оплату труда.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным

квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов, ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Центра, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Администрации городского округа Сухой Лог об индексации заработной платы муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа Сухой Лог.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.7. Повышающие коэффициенты к должностным окладам, за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах (Приложение № 6):

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – 25 процентов;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - 20 процентов;
- работникам, являющимся выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории не более чем на два года – 20 процентов;
- работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – 10 процентов;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, в период действия на территории городского округа Сухой Лог режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию., в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории. Повышения устанавливаются приказом руководителя на определенный срок. Указанные повышения образуют новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах ФОТ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производится исходя из увеличенных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.8. 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.

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

3.10. 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».

3.11. 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 МАУДО ЦДО определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "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 образовательного учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений.

4.4. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается по состоянию на 1 января календарного года на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент обучающихся образовательного учреждения 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).

4.5. Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются в соответствии с главой 8 настоящего Положения, а также:

- за работу федеральной базовой площадки, созданной при образовательном учреждении - 15% должностного оклада;
- за работу региональной базовой площадки - 10% оклада;
- за работу муниципального ресурсного центра - 5% должностного оклада;
- за реализацию очно-заочной формы обучения (в вечерних (сменных) образовательных учреждениях) -15% должностного оклада;
- доплата до уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на 1 января 2017 года.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) установлен постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 10.02.2017 № 193 «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».

4.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается постановлением Главы городского округа Сухой Лог.

4.9. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя и 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.

4.10. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения устанавливаются работодателем и должны быть на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения.

Конкретный размер заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением (приложение 2), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАУДО ЦДО.

Должность	Процент от должностного оклада руководителя
Главный бухгалтер	70% - 90%
Заместитель директора по УВР	70% - 90%
Заместитель директора по ВР	70% - 90%
Заместитель директора по (ПФДО)	70% - 90%

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.

4.11. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с главами 7 и 8 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 устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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. Педагогическим работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам в следующих размерах и случаях:

- 15 процентов за работу, где количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья составляет $\frac{1}{2}$ от общей численности обучающихся;
- 15 процентов за реализацию программы, предусматривающую углубленную подготовку;
- другие виды доплат, установленные приказом руководителя в соответствии с уставной деятельностью образовательной организации во исполнение действующего законодательства

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. 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.

5.13. 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 № 8).

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 ежемесячно.

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 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»,
- 2) Постановление Главы городского округа Сухой Лог от 29.09.2023г. № 1370-ПА «Об увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Сухой Лог»,
- 3) Постановление Главы городского округа Сухой Лог от 04.09.2017г. № 1248-ПГ «О внесении изменений и дополнений в План мероприятий («дорожную карту»)),
- 4) 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.
- 5) Постановление Администрации городского округа Сухой Лог от 03.08.2023г №1134-ПА

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности	Размер должностного оклада
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	18400,00
	Педагог-организатор	18400,00

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих
второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности	Размер должностного оклада
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	12438,77

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ»

Квалификационные уровни	Должности	Размер должностного оклада
1 квалификационный уровень (без предъявления к стажу работы)	Специалист по закупкам	14113,20
	Документовед	14113,20
	Инженер-программист	14113,20
3 квалификационный уровень (должность служащего первого квалификационного уровня, по которому может устанавливаться I внутридолжностная категория)	Бухгалтер	20206,08
	Аналитик	22246,25
4 квалификационный уровень	Ведущий аналитик	23250,00

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДО ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Должности	Размер должностного оклада
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик;	8433,20
	уборщик служебных помещений;	8433,20
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	8433,20
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8433,20

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
Работники учреждения	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Постановление Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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
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	до 16 % к сформированному окладу

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера

Категория работников	Перечень выплат стимулирующего характера	Порядок определения	Размер выплат
Главный бухгалтер	За заполнение сайта БАС ГОВ, Сапфир, Закупки	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	6000
Зам. директора по УВР	За работу по гражданской обороне,	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	2500
	руководитель муниципальной Ассоциации педагогов дополнительного образования		1000
	За организацию и проведение заседаний МНОУ		1000
Заведующий хозяйством	Ответственность за электрохозяйство; ответственность за эксплуатацию и обслуживание тепловых энергоустановок и тепловых сетей; Работа, связанная с социальными партнерами	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	2000
			2000
			3000
Председатель профкома	Избранному председателю первичной профсоюзной организации, участие в совещания	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	2000
Бухгалтер	Ведение протоколов наблюдательного совета	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	500
Ответственное лицо по обеспечению охраны труда		По соглашению сторон трудового договора, по приказу	4000
Уполномоченное лицо по охране труда		По соглашению сторон трудового договора, по приказу	1000

Документовед	Ведение табеля учета рабочего времени.	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	2500
	Учет военнообязанных и своевременную подачу документации по военнообязанным, подготовка пакета документов для прохождения медицинского осмотра.		1000
	Организация и проведение различных видов мониторинга для сотрудников		500
Уборщицы производственных и служебных помещений	За работу в осеннее – весенний период, сложность, связанную с обслуживанием муниципальных мероприятий	Соглашение к трудовому договору, по приказу	6122,16
Гардеробщик	Ответственность и сохранность вещей	Соглашение к трудовому договору, по приказу	6122,16
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	Дополнительная работа, связанная с погрузочно-разгрузочными работами	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	3904,40
Педагог дополнительного образования	Ответственному за реализацию проекта «ТЕХНОЛАБ: открытая мастерская»	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	2000
Инженеру - программисту	За инновационное методическое сопровождение, расширение зоны обслуживания	По соглашению сторон трудового договора, по приказу (в зависимости от зоны расширения)	1000
			800
Педагог дополнительного образования	Реализация проекта «Стажировка юных лидеров»	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	2000
Педагог дополнительного образования	Реализация педагогического проекта «Безопасное колесо»	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	2000

Педагог дополнительного образования	Реализация проекта «Муниципальная олимпиада для младших школьников «Умники и умницы»	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	3000
Педагог дополнительного образования	Куратор групп проекта «Педагогические классы»	По соглашению сторон трудового договора, по приказу	3000
Работники учреждения	За расширения зоны обслуживания Увеличение объёма работы Исполнение обязанностей временного 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, размеры материальной помощи, выплаченные в процентах, или в абсолютном размере не образуют новые оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат. Сумма доплаты за один и тот же проект зависит от объема выполняемой работы, нагрузки и личного вклада в реализацию данного проекта

