


Согласовано:
Протокол собрания
Трудового коллектива

« 26 » ноября 2020г.

 Т.А. Плешивенко


Утверждаю:
Директор МАУДО «ЦДТ
Гармония г. Челябинска»
Н.А. Андреева
« 26 » ноября 2020г.

(приказ № 127 от 26.11.2020г.)

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАУДО «ЦДТ ГАРМОНИЯ Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МАУДО «ЦДТ Гармония г. Челябинска», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитет по делам образования города Челябинска» с изменениями от 24.11.2020 года № 14/18.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАУДО «ЦДТ Гармония г. Челябинска» (далее – учреждения).

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-6 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 9 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

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

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 10 к настоящему Положению.

12. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

13. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

15. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников:

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

20. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменяемости учащихся, влияющей на учебную нагрузку учителей, производится в размере 80 % от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов за ставку заработной платы в неделю.

Установленная в соответствии с настоящим пунктом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

22. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

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

24. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

25. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической

преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

27. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

29. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 » и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4 процента;

- на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда – 16 процентов.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

30. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых

осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 10 к настоящему Положению.

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

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

32. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни: - труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Повышенная оплата не образует новой должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

34. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 9 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

36. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

37. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

39. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 7 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

40. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением.

41. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

N п/п	Тип образовательного учреждения	Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Учреждения дополнительного образования	свыше 3000	от 1901 до 3000	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600

42. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 8 к настоящему Положению.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 9 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание

муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

45. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

46. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом 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».

47. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

48. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

49. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

50. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

51. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

52. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

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

54. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 9 к настоящему Положению.

55. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату

труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

56. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

57. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

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

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

58. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

59. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

60. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

IX. Срок действия Положения

Настоящее Положение действует с 01.10.2020г.

Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы РФ и Челябинской области.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, премиальных выплат и материальной помощи

1. Общие положения

1.1 Стимулирование работников МАУДО «ЦДТ Гармония г. Челябинска» (далее - Центра) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Центра в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, утвержденным решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 в редакции решения челябинской городской Думы от 24.11.2020г. № 14/18 .

Основанием для стимулирования работников Центра являются показатели качества и результативности профессиональной деятельности, строгое соблюдение Устава Центра, правил внутреннего трудового распорядка, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, успешное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Центра и других органов самоуправления.

1.2 В целях обеспечения государственно - общественного характера управления в Центре создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра, выплаты премий и материальной помощи (далее - комиссия).

1.3 В целях повышения эффективности деятельности Центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за год;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за личный вклад работника в достижении эффективности работы Центра.

2. Организация деятельности комиссии

2.1 Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом по Центру.

2.2. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива в начале учебного года простым большинством голосов. В состав Комиссии входят члены администрации Центра, руководители методических объединений наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги.

2.3. Работу комиссии возглавляет председатель, который выбирается из членов комиссии на первом заседании простым большинством голосов. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию комиссии.

2.5. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал. Заседание комиссии может быть инициировано председателем комиссии, директором Центра.

2.6. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Центра.

3.1. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием комиссии по установлению стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат.

3.2. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Центра устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Центра, проводимых на основании утвержденных критериев оценки качества труда работников разных категорий. Оценка педагогических работников осуществляется по балльной системе, итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Размер стимулирующей выплаты устанавливается до 100% от должностного оклада, в зависимости от суммарного количества баллов .

Корректировка размера стимулирующих и компенсационных выплат может производиться ежемесячно или ежеквартально.

3.3. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Центра учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки.

3.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по Центру.

- отсутствие обоснованных жалоб;

4. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера

4.1. Плановые премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, за год:

Категория работников	Критерии для премирования	Размер выплаты	Периодичность
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none">- качество освоения образовательных программ;- динамика достижений учащихся;- подготовка и организация мероприятий различного уровня на базе Центра;- активность в воспитательной деятельности Центра;- повышение квалификации и распространение передового педагогического опыта на различных уровнях;- отсутствие обоснованных жалоб;	Фиксированная сумма или до 100% от оклада	По итогам работы за месяц; за квартал; по итогам работы за учебный год, финансовый год

	- эффективное использование информационно-коммуникативных технологий.		
Административный и учебно-вспомогательный персонал	- высокие показатели внутреннего контроля Центра; - высокий уровень организации образовательного процесса, культура делопроизводства, качественная разработка стратегических и оперативных документов Центра; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе Центра.	Фиксированная сумма или до 100% от оклада	По итогам работы за месяц; за квартал; по итогам работы за учебный год, финансовый год
Обслуживающий персонал	- своевременное и качественное ведение документации; - качественное поддержание участка работы в соответствие с требованиями СанПиН, ПБ, ОТ.; - оперативность выполнения по устранению технических неполадок.	Фиксированная сумма или до 150% от оклада	По итогам работы за месяц; за квартал; по итогам работы за учебный год, финансовый год

Работникам МАУДО «ЦДТ Гармония г. Челябинска» выплачивается премия в размере определяемом директором МАУДО «ЦДТ Гармония г.Челябинска» к Международному дню учителя (05 октября), Дню защитника отечества (23 февраля), к Международному женскому дню (8 марта), Новому году и другим государственным праздникам России, а также в связи с юбилейными датами (50 лет и через каждые 5 лет). На основании протокола заседания комиссии, руководитель издает приказ об установлении размера премии.

Премии – стимулирующие выплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Центра вправе приостановить, уменьшить либо отменить их выплату.

4.2. За интенсивность и высокие результаты работы:

Категория работников	Критерии для выплаты	Размер выплаты	Периодичность
Педагогические работники	- сложность и напряженность; - за выполнение особо важных (срочных) работ Центра; - за руководство методическими объединениями Центра. - выполнение количественных и качественных показателей определенных муниципальным заданием - отсутствие обоснованных обращений со стороны родителей и уровень решения конфликтных ситуаций	100% оклада 50% оклада 20% оклада	По итогам работы за месяц; за квартал; по итогам работы за учебный год, финансовый год
Административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий	- сложность и напряженность; - применение инновационных технологий, подходов с целью оптимизации труда работников;	100 % оклада 50%	По итогам работы за месяц; за

персонал	<ul style="list-style-type: none"> - за выполнение особо важных (срочных) работ Центра; - за особый режим работы, связанный с обеспечением безотказной работы всех систем жизнеобеспечения Центра. - выполнение количественных и качественных показателей определенных муниципальным заданием - отсутствие жалоб со стороны работников 	оклада 30% оклада	квартал, по итогам работы за учебный год, финансовый год
----------	--	-----------------------------	--

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

4.3. За качество выполняемых работ:

Категория работников	Критерии для выплаты	Размер выплаты	Периодичность
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> - за обеспечение реализации в полном объеме образовательных программ; - за разработку новых технологий, программ, методик, пособий; - за сохранение контингента обучающихся в студиях, объединениях; 	100% оклада 70% оклада 50% оклада	По итогам работы за месяц; за квартал; по итогам работы за учебный год, фи- нансовый год
Административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	<ul style="list-style-type: none"> - за качественную подготовку образовательного учреждения к новому учебному году; - за качественную организацию хозяйственно-финансовой деятельности Центра. - за создание безопасных условий обучающихся и сотрудников 	30% оклада 50% оклада 100% оклада	По итогам работы за месяц; за квартал; по итогам работы за учебный год, фи- нансовый год

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

4.4. За личный вклад работника в достижении эффективности работы Центра:

Категория работников	Критерии для выплаты	Размер выплаты	Периодичность
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> - за участие в конкурсах, концертах от муниципальных до международных уровней; - за качественное участие в конкурсах профессионального мастерства; - за личный вклад в организацию и проведение особо значимых для повышения имиджа 	100% оклада 30% оклада 100%	По итогам работы за месяц; за квартал; по итогам

	<p>Центра мероприятий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за личное участие в трансляции педагогического и управленческого опыта. - за организацию научно-методической работы 	<p>оклада 50% оклада</p>	<p>работы за учебный год, фи- нансовый год</p>
<p>Администра- тивный, учебно- вспомогатель- ный и обслужи- вающий персонал</p>	<ul style="list-style-type: none"> - за соблюдение и своевременную отчетность по технико-экономическим показателям Центра; - за активное участие в разработке мер, направленных на улучшение экономических Показателей Центра; - за создание и обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса Центра; - за эффективное управление инновационной деятельностью Центра; - за личный вклад в организацию и проведение особо значимых для повышения имиджа Центра мероприятий; - за личный вклад в организации опыта и способность представлять вне Центра. 	<p>100% оклада</p> <p>70% оклада</p> <p>50% оклада</p> <p>30% оклада</p> <p>100 % оклада</p> <p>70% оклада</p>	<p>По ито- гам рабо- ты за ме- сяц; за</p> <p>квартал; по итогам работы за учебный год, фи- нансовый год</p>

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

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Выплаты за стаж работы в отрасли устанавливаются педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности при стаже работы в данных должностях в следующих размерах от оклада:

- от 5 до 10 лет – 5%
- от 10 до 15 лет – 10%
- свыше 15 лет -15%

4.6. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическому персоналу и производится пропорционально фактически отработанному времени в следующих размерах:

- за I квалификационную категорию - 5%
- за высшую квалификационную категорию - 10%

Ежемесячная надбавка водителям автомобиля за профессиональное мастерство (классность):

- имеющим 1 класс – 25%
- имеющим 2 класс – 10%

Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств «В», «С», и «Е» и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в МАУДО «ЦДТ Гармония г. Челябинска»

Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в МАУДО «ЦДТ Гармония г. Челябинска».

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

В соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. К ним относятся:

Доплата за совмещение должностей;

Доплата за расширение зон обслуживания;

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни:

- производится работникам в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Доплата за работу в ночное время - 35% оклада

- производится работникам, привлеченным к работе, отклоняющихся от нормальных условий.

Оплата производится, за каждый час работ с 22 часов вечера до 6 часов утра. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы - производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента равен - 15%.

(Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 2.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР")

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Центра вправе приостановить выплату компенсационных доплат уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4.8. Размер стимулирующих и премиальных выплат может быть снижен работникам, имеющим замечания или дисциплинарные взыскания, а также в случае:

- нарушения трудовой дисциплины;

- невыполнения должностных инструкций;

- ухудшения качества образовательных услуг;

- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;

- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;

- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение выплаты работнику производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе. Работникам, имеющим выговор, премиальные выплаты не производятся за отчетный период.

4.9. Из фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь сотрудникам работающим по трудовым договорам, в размере и по следующим основаниям:

- рождение ребенка (при предоставлении копии свидетельства о рождении) – 10000 рублей;

- необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения, приобретение дорогостоящих лекарств- 10000 рублей;

- оздоровление работников – 5000 рублей ;

- в случае смерти близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) и в связи со смертью самого работника его близким родственникам (родителям, детям, супругам) при предоставлении копии свидетельства о смерти – 10000 рублей;

- форс-мажорные обстоятельства, в связи с чрезвычайными обстоятельствами, по другим уважительным причинам (потопление, кража, пожар) – 10000 рублей

Оказание материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника и предъявления копий документов. Срок рассмотрения заявления работника 5 рабочих дней. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя. Материальная помощь выплачивается в течении месяца следующим за отчетным при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.Условия оплаты труда, порядок и показатели установления выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

5.2. Выплата за выполнение особо важных (срочных работ) устанавливается на срок их проведения в размере до 50% от оклада.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается в размере до 100% от оклада.

Критериями для установления выплат являются профессионализм, который определяется высоким уровнем деятельности в ходе выполнения должностных обязанностей. Проявляется в точных, безошибочных действиях работника, в творческом использовании и применении их. Профессиональные знания работника характеризуются осмысленностью, широтой, прочностью, гибкостью, глубиной, готовностью к правильному использованию их при изменении ситуаций трудовой деятельности, результатом чего становится достижение качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг. Применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру определяет директор.