

«Согласовано»
Председатель ПК МАУДО «ДДТ»
Г.С. Бородина

Утверждаю
Директор МАУДО «ДДТ» А.Р. Шайхисламов
Приказ №20-1 от 26.01.2024 г.

Изменение № 22 к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

В соответствии с решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024 №46/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», положение изложить в следующей редакции:

Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах МАУДО «ДДТ»

I. Общие положения

1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец детского творчества г.Челябинска» (далее по тексту: МАУДО «ДДТ»), определяет механизм распределения компенсационных и стимулирующих выплат, а также унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников МАУДО «ДДТ».
2. Настоящее положение разработано в целях повышения результативности образовательного процесса через создание положительной мотивации труда педагогических работников, материальной заинтересованности сотрудников МАУДО «ДДТ» при достижении успешных показателей и результатов труда.
3. Нормативная база настоящего Положения:

Название нормативных документов	Основное содержание
Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.12 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», гл.1,ст.9; гл.13.	
П.2 ст.53 ФЗ № 131 от 06.10.2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»	
Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015г №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»	Должности работников образовательных учреждений
Приказ государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.90 г. №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».	Работа с неблагоприятными условиями труда
Трудовой кодекс Российской Федерации статья 92, статья 117, статья 147	

<p>Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».</p>	<p>Продолжительность рабочего времени</p>
<p>Решение Челябинской городской Думы пятого созыва от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»</p>	
<p>Решения Челябинской городской Думы от 22.02.2011г. № 22/22, от 27.03.2012г. № 33/9, от 25.06.2013 № 43/20, от 24.06.2014 № 52/17 от 24.06.2014г., №12/23 от 25.08.2015г, №19/18 от 29.03.2016г, №26/25 от 29.11.2016г, №38/22 от 27.02.2018г, №3/15 от 22.10.2019г, №14/18 от 24.11.2020г, №24/9 от 23.11.2021г., №34/139 от 22.11.2022 г., №37/14 от 28.03.2023г., 46/3 от 24.01.2024г «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»</p>	<p>Оплата труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений</p>
<p>Устава МАУДО «ДДТ» (изменения № 8): п.п. 3.35, 3.36, 5.1</p>	<p>Учреждение обладает самостоятельностью в осуществлении финансово-экономической деятельности (в том числе установлении заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам), разработке и принятии локальных нормативных документов</p>

4. Система оплаты труда работников МАУДО «ДДТ» 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.
5. Система оплаты труда работников МАУДО «ДДТ» устанавливается с учетом:
 - 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным 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

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАУДО «ДДТ» по профессиональным квалификационным группам составляет (настоящие нормы применяются с 01 марта 2023 года):

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должности, профессии рабочих	Оклад (руб.)
«Должности руководителей структурных обособленных подразделений» (в соответствии с приложением 3 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	1 квалификационный уровень	Заведующий отделом	19425
	2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением	23005
«Должности педагогических работников» (в соответствии с приложением 3 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	1 квалификационный уровень	-	-
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	13835
		Концертмейстер	
		Педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень	Социальный педагог	15680
		Методист	
Педагог-психолог	15680		
4 квалификационный уровень	Старший методист	18480	
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (в соответствии с приложением 2 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	1 квалификационный уровень	Машинистка	7385
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в соответствии с приложением 2 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по	1 квалификационный уровень	Лаборант	7505

делам образования города Челябинска»)		Администратор	7260
	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией	7810
		Заведующий складом	7810
		Заведующий костюмерной	7810
		Заведующий хозяйством	7810
	3 квалификационный уровень	Техник	8040
4 квалификационный уровень	-	-	
5 квалификационный уровень	-	-	
«Общественные должности служащих третьего уровня» (в соответствии с приложением 2 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	1 квалификационный уровень	Документовед	8460
	2 квалификационный уровень	-	-
	3 квалификационный уровень	Бухгалтер	9040
		Инженер по охране труда и технике безопасности	
		Инженер	
		Инженер-программист (программист)	
		Специалист по кадрам	
Юрисконсульт			
Экономист			

	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	9590
	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	10405
Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам (в соответствии с приложением 7-2 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	5 квалификационный уровень	-	-
	6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8625
	7 квалификационный уровень	-	-
	8 квалификационный уровень	-	-
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (в соответствии с приложением 1 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	1 квалификационный уровень	Гардеробщик	6310
		Уборщик территории(дворник)	
		Сторож (вахтер)	
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
		Уборщик производственных и служебных помещений	
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (в соответствии с приложением 1 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	1 квалификационный уровень	-	-
	2 квалификационный уровень	Плотник	-
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	7260
		Слесарь-сантехник	7260
	3 квалификационный уровень	-	-

	уровень		
	4 квалификационный уровень	Рабочий высокой квалификации	8905
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» (в соответствии с приложением 6 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	1 квалификационный уровень	Костюмер	7125
		Осветитель	7125
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» (в соответствии с приложением 6 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	1 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей	7360
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (в соответствии с приложением 5 к решению Челябинской городской Думы к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»)	-	Заведующий библиотекой	8905
		Режиссёр, звукорежиссёр	8905

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

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом VI 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 VII настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МАУДО «ДП» показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

11. Высоквалифицированным 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 МАУДО «ДДТ» по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

12. Месячная заработная плата работника МАУДО «ДДТ», 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и 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. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало учебного года 1 сентября, на начало финансового года 1 января.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, но не более 0,5 ставки.

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, но не более 0,5 ставки.

17. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.
18. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
19. 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

20. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

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.

21. 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 при шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году), при пятидневной рабочей неделе установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

22. Почасовая оплата труда обслуживающего персонала применяется при оплате за часы работы сторожей, сторожей-вахтеров.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем умножения размера оклада (ставки заработной платы) их заработной платы на 12 месяцев и деления полученного произведения на среднегодовое количество рабочих часов (при 40-часовой рабочей неделе).

V. Условия оплаты труда директора МАУДО «ДДТ», его заместителей и главного бухгалтера

23. Заработная плата директора МАУДО «ДДТ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Должностной оклад директора МАУДО «ДДТ» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

25. Оценка сложности труда директора МАУДО «ДДТ», масштаба управления и особенностей деятельности МАУДО «ДДТ», осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Показатели оценки сложности руководства МАУДО «ДДТ» приведены в приложении 2 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска Комитета по делам образования города Челябинска.

26. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда директора МАУДО «ДДТ».

Группа по оплате труда директора МАУДО «ДДТ» 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 директора МАУДО «ДДТ», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству МАУДО «ДДТ» в Комитет по делам образования.

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 3000	от 1900 до 3000	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600

--	--	--	--	--	--	--	--

28. Размер должностного оклада директора МАУДО «ДДТ» на основе показателей в зависимости от присвоенной группы:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
3.	Учреждения дополнительного образования	49 340	46 275	43 405	40 525	34 785	31 900

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МАУДО «ДДТ» 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.
30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МАУДО «ДДТ» 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 3 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 директору МАУДО «ДДТ» осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, 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.
31. Размер выплат стимулирующего характера директору МАУДО «ДДТ» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются директору МАУДО «ДДТ» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству директора МАУДО «ДДТ» и осуществляется за счет средств учреждения, поступающих от приносящих доход деятельности и абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.
32. Условия оплаты труда директора МАУДО «ДДТ» 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».
33. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора МАУДО «ДДТ» и средней заработной платы работников МАУДО «ДДТ» 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 директора МАУДО «ДДТ» и средней заработной платы работников МАУДО «ДДТ», 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.
34. Должностной оклад директора МАУДО «ДДТ», в период капитального ремонта учреждения устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.
 35. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.
 36. Из фонда оплаты труда учреждения директору МАУДО «ДДТ» 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.
 37. Решение об оказании материальной помощи директору МАУДО «ДДТ» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора МАУДО «ДДТ» и оформляется приказом.
 38. Должностные оклады заместителей директора МАУДО «ДДТ», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, предельное соотношение заместителей руководителя и главного бухгалтера к средней заработной плате работников в кратности от 1 до 5.
 39. Выплаты компенсационного характера заместителям директора МАУДО «ДДТ», главному бухгалтеру МАУДО «ДДТ» устанавливаются директором МАУДО «ДДТ» 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.
 40. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МАУДО «ДДТ», главному бухгалтеру МАУДО «ДДТ» устанавливаются директором МАУДО «ДДТ» 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 3 к настоящему Положению.
 41. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МАУДО «ДДТ» и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений 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.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

42. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

43. 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 МАУДО «ДДТ».

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МАУДО «ДДТ» по

соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

45. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается в размере 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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».

Директор МАУДО «ДДТ» принимает 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.

46. 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 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

47. 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 определяются 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».

48. 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).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата 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.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата 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.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при 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;

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

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 часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом.

VII. Порядок распределения и виды выплат стимулирующего характера

49. 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: месяц, квартал, год;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

50. 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 3, 4 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 (Приложение 5).

51. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам МАУДО «ДДТ» (далее - Комиссия). Председатель комиссии избирается из членов комиссии МАУДО «ДДТ».

Персональный состав Комиссии в количестве 5 человек утверждается решением Общего собрания работников на определенный период. На основании решения общего собрания работников директор МАУДО «ДДТ» издает приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат на ... календарный год».

Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации. Комиссия в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения принимает решение о размерах и распределении стимулирующих выплат работникам учреждения за определенный период.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора МАУДО «ДДТ». Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам МАУДО «ДДТ».

Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

51. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящих доход деятельности.

52. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме 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.

53. Основания для отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера:

- 1) в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей.
- 2) в связи с ухудшением качества работы.
- 3) в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

VIII. Заключительные положения

54. Штатное расписание МАУДО «ДДТ» утверждается директором МАУДО «ДДТ» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

55. 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 МАУДО «ДДТ» - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Административно-управленческий персонал МАУДО «ДДТ» - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники,

- выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.
56. Фонд оплаты труда работников МАУДО «ДДТ» 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.
57. Из фонда оплаты труда МАУДО «ДДТ» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры установлены Положением об оказании материальной помощи работникам МАУДО «ДДТ» от 30.12.2019г. приказ №409.
58. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор МАУДО «ДДТ» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.