****

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, норм действующего трудового законодательства Российской Федерации, Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденного постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.04.2017 № 922-ПА, в целях совершенствования системы оплаты труда работников, создания условий для развития творческой активности и инициативы, материального стимулирования работников, повышения их трудовой и исполнительской дисциплины и применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детского творчества Тагилстроевского района (МБУ ДО ТДДТ).

2. Основные понятия и термины, используемые в целях Положения:

**учреждение** – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Дом детского творчества Тагилстроевского района;

**управление образования** - управление образования Администрации города Нижний Тагил, главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для директора учреждения, учредитель;

**заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд
в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества
и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты
и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера);

**тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника
за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**оклад** (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**приносящая доход деятельность**– оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг,  иная приносящая доход деятельность, осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, принимаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и утверждается управлением образования на соответствующий финансовый год.

Предельная доля оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда учреждения, устанавливается не более 40%. Перечень должностей, не относящихся к основному и административно-управленческому персоналу, утверждается приказом управления образования.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии постановлением Министерства труда и занятостинаселения РФ от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

**Глава 2. Условия определения оплаты труда**

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);

- номенклатуры должностей;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

- профессиональных квалификационных групп;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени;

3) объемы работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Изменение оплаты труда производится при:

1) присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).

11. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 10](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%81%2001.09.2017.docx#P86) Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

12. Директор учреждения при установлении заработной платы работникам:

1) обеспечивает проверку документов об образовании и стаже педагогической работы, других оснований, предусмотренных Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

13. Предельный объем учебной нагрузки, которую может выполнять в учреждении педагогический работник, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в том же учреждении для педагогических, медицинских работников и работников культуры не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

15. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

**Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных**

**категорий работников учреждения**

16. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [Главе 5](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%81%2001.09.2017.docx#P276) Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [Главе 6](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%81%2001.09.2017.docx#P319) Положения;

17. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности работникам учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

18. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью (Приложения №№ 1-5 к Положению) и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

 21. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных Приложением № 6 к Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

22. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

25. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

26. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений установлены в [Приложениях № 1](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%81%2001.09.2017.docx#P271), №2 к Положению.

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536«Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

28. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

29. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в [Приложении № 3](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%81%2001.09.2017.docx#P446) к Положению.

30. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

31. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в [Приложении № 4](#P551) к Положению.

32. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

33. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 5 к Положению.

34. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [Главами 5](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%81%2001.09.2017.docx#P143) и [6](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%81%2001.09.2017.docx#P169) Положения.

35. Директором учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

**Глава 4. Условия оплаты труда директора учреждения,**

**его заместителей**

36. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливается начальником управления образования в трудовом договоре (контракте).

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре.

37. Оплата труда директора учреждения и его заместителей включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

38. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения и его заместителям устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 47 и 48Положения.

39. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада директора учреждений, утвержденной управлением образования.

40. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типа и вида учреждения в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типа и вида учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

41. При установлении должностного оклада директору учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных локальным актом управления образования.

42. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с [пунктом 39](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%81%2001.09.2017.docx#P253) Положения, без учета его повышения, предусмотренного пунктом 41 Положения.

43. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора – управлением образования;

для заместителей директора - в Приложении № 8 к Положению.

44. Стимулирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

45. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

46. Для заместителей директора учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [Главами 5 и 6](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%81%2001.09.2017.docx#P319) Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора принимается директором учреждения.

47. Директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от месячного общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением (при наличии), порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения, но не более 20000 рублей в месяц.

48. Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением (при наличии), принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

**Глава 5. Компенсационные выплаты**

49. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

51. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

52. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

53. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда (до 1 января 2014 года - аттестации рабочих мест).

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», в размере 15 процентов.

55. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

54. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в соответствии с Приложением №7 к Положению.

56. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

57. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 55-56 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

58. Выплаты работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Приложением № 7 к Положению.

59. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству и при совмещении профессий (должностей).

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

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

**Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

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

62. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы;

4) по итогам работы (премии).

63. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

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

65. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в Приложении № 10 к Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

66. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном в Приложении №8 к Положению, трудовым договором.

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

Данные выплаты устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику в порядке, установленном в Приложении № 8 к Положению, трудовым договором.

68. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются в порядке, предусмотренном в Приложении № 8 к Положению.

Исчисление стажа непрерывной работы в учреждении осуществляется в порядке, предусмотренном в Приложении № 9 к Положению.

69. К выплатам по итогам работы (премии) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения в порядке и размерах, установленных в Приложении № 10 к Положению.

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

71. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются в Приложении № 10 к Положению с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются в Приложении № 11 к Положению.

Материальная помощь выплачивается на основании личного письменного заявления работника.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Профессиональная квалификационная группа**

**должностей педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер | 9700 |
| 3 квалификационный уровень | методист, педагог-психолог, воспитатель | 9700 |
| 4 квалификационный уровень | старший методист | 10 000 |

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы Приложением № 6 к Положениюпредусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, успешно прошедшим соответствующую аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Профессиональная квалификационная группа**

**должностей руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством  | 7400 |

Приложение № 3

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Отраслевые должности служащих»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
|  |  |  |
| 1 квалификационный уровень |  Дежурный, делопроизводитель, секретарь-машинистка | 6500 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | администратор, художник-оформитель | 7400 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | инженер, специалист по охране труда  | 7500 |

Приложение № 4

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Профессиональные квалификационные группы**

**должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»\* |
| Заведующий костюмерной | 7600 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»\* |
| звукооператор | 7700 |

Приложение № 5

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Профессиональная квалификационная группа**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории; осветитель, машинист сцены | 5500 |
|  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 6000 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | швея | 6200 |
| плотник | 7500 |

Приложение № 6

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Порядок**

**повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников учреждения за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отдельных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком на два года – на 20 процентов;

3.1.) при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

3.2.) при переводе из одной образовательной организации в другую в течение срока, предусмотренного подпунктами 3) и3.1.) настоящего пункта;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

4. При занятии директором и его заместителями педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Приложение № 7

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Порядок**

**установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных**

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора и его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Работникам учреждения за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих случаях и размерах:

2.1. Педагогическим работникам за реализацию адаптированных дополнительных общеобразовательных программ (дополнительных общеразвивающих программ) - 15 процентов.

2.2.За увеличение объема работы при выполнении работниками дополнительной работы по такой же профессии (должности):

- заведование кабинетами, спортивными залами, музеем (в зависимости от площади и направленности кабинета) - до 10 процентов;

- руководство творческими рабочими и экспертными группами, руководство методическими комиссиями и объединениями, экспертными и прочими советами, выполнение функций координатора, куратора проекта, сопровождение инновационной деятельности учреждения – до 20 процентов;

- выполнение дополнительных работ, не включенных в должностные инструкции (работа в различных автоматизированных системах, обслуживание вычислительной техники) – до 15 процентов;

- по другим основаниям - до 20 процентов.

3. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

4. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение № 8

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Порядок**

**установления отдельных выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора)**

1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим порядком, устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников учреждения (кроме директора), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ:

2.1. Педагогическим работникам и заместителям директора учреждения (при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью), имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» –20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 50 процентов.

Ежемесячные доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов.

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. Работникам учреждения по решению директора учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за уровень профессионального образования (для работников, выполнение трудовых функций которыми требует специальных знаний):

1. высшее педагогическое - до 20 процентов;
2. высшее непедагогическое (при обязательном наличии переподготовки по занимаемой должности) - до15 процентов;
3. среднее профессиональное педагогическое (соответствующее занимаемой должности) – до10 процентов;
4. среднее профессиональное педагогическое (несоответствующее занимаемой должности при обязательном наличии переподготовки по занимаемой должности) – до10 процентов;
5. среднее профессиональное непедагогическое (по профилю объединения при обязательном наличии переподготовки по занимаемой должности) – 10 процентов.

3. Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы по специальности в учреждении, по решению директора учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;

от 4 до 10 лет – до 15 процентов;

свыше 10 лет – до 20 процентов.

4. За интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты в процентном отношении к окладам (должностным окладам) в следующих случаях и размерах:

- за подготовку победителей (призеров) конкурсов различного уровня (в зависимости от количества участников и уровня конкурсов – федеральный, региональный, муниципальный или учреждения) - до 20 процентов;

- за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период (в зависимости от количества работников, должности и стажа работников), - до 20 процентов;

- за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования – до 40 процентов;

- за участие в конкурсах профессионального мастерства, публикации – до 30 процентов;

- с учетом результатов работы, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения (право решать конкретные вопросы о значимости, эффективности работ предоставляется директору учреждения) – до 40 процентов;

- за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения (право решать конкретные вопросы о значимости работ предоставляется директору учреждения) – до 45 процентов.

 - успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде (право решать конкретные вопросы о значимости, эффективности работ предоставляется директору учреждения) – до 50 процентов;

5. Единовременное премирование работников учреждения производится в следующих случаях и размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Условие единовременного премирования | Максимальный размер (руб.) |
| 1 | при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации | 3 000 |
| 2 | при награждении государственными (отраслевыми) наградами и наградами Свердловской области | 2 000 |
| 3 | в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности: Дня учителя Международного женского дня, дня защитника Отечества | 2 0003 000 |
| 4 | в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) | 3 000 |
| 5 | при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости | 3 000 |
| 6 | при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением | 5 000 |

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

9. Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Приложение № 9

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Порядок**

**исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет работников учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности, в т.ч. в сфере образования, работникам учреждения (далее – стаж).

2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж учитывается продолжительность непрерывной работы работников в учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работникам учреждения, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования.

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику учреждения при исчислении стажа при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику учреждения при исчислении стажа в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику учреждения при исчислении стажа в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности, в том числе в сфере образования, понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в органах внутренних дел, суда и прокуратуры;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности работника для определения стажа в учреждении профилю работы предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Приложение № 10

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Порядок**

**установления стимулирующих выплат по итогам работы (премий) работникам учреждения (кроме директора)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий порядок в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения определяет порядок вознаграждения за качественный результат труда по итогам работы, поощрения за выполненную работу (премий).

1.2. Премии определяются в абсолютном размере (в баллах) по показателям оценки эффективности деятельности, указанных в разделе 2 настоящего порядка.

Стоимость одного балла устанавливается ежемесячно (ежеквартально) в зависимости от выделенных средств на премирование работников.

Размер стимулирующей выплаты для каждого работника рассчитывается путем умножения количества баллов, полученных работниками за месяц (квартал, год), на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла, рассчитывается путем деления суммы, выделенной на премии на месяц (квартал, год),на сумму всех баллов, начисленных работникам за данный месяц (квартал, год).

1.3. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премий устанавливается исходя пропорционально отработанному времени. При отсутствии работника на работе (лист временной нетрудоспособности, отпуск) более 2 недель, премия не выплачивается.

1.4. Премия по итогам работы не выплачивается при наличии у работника учреждения дисциплинарных взысканий.

1.5. Премирование работников учреждения осуществляется приказом директора учреждения на основании решения Комиссии по премированию работников учреждения, действующей в соответствии с Положением (Приложение к настоящему порядку).

1. **Показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения**

**2.1. Педагогические работники**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности | Максимальный балл |
|  | Осуществление деятельности с соблюдением и выполнением нормативно-правовых документов органов государственной власти и местного самоуправления. Отсутствие обоснованных жалоб. | 5 |
|  | Качественная подготовка документов, своевременное выполнение планов работы, выполнение поручений директора учреждения. | 3 |
|  | Высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием образовательной деятельности. Высокие показатели достижений учащихся. Позитивные результаты работы со сложными и (или) одаренными детьми, с детьми с ограниченными возможностями здоровья. | 5 |
|  | Создание на занятиях и в совместной деятельности с детьми творческой атмосферы, способствующей нравственному, культурному, интеллектуальному и физическому развитию детей. Сохранность контингента. | 5 |
|  | Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность | 5 |
|  | Эффективность методической помощи педагогическим работникам, в том числе с использованием обобщения передового педагогического опыта. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Развитие творческих инициатив | 5 |
|  | Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий различного уровня. Наличие публикаций в открытой печати научных и (или) научно-методических результатов на муниципальном, региональном, российском уровнях. Участие в конференциях, мастер-классах муниципального, регионального, российского уровнях, личное участие педагога в мероприятиях учреждения. Активное участие в общественной жизни учреждения, работа с общественными организациями. | 5 |
|  | Создание развивающей среды в кабинете, оформление интерьера, подготовка информации для родителей учащихся, для размещения на сайте учреждения | 5 |
|  | Участие учащихся и педагога в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. различного уровня. Результативность участия. | 5 |
|  | Отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний, соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности  | 3 |

**2.2. Заместители директора учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности | Максимальный балл |
|  | Соблюдение и выполнение локальных актов учреждения, правовых нормативных актов органов государственной власти и местного самоуправления. Отсутствие обоснованных предписаний надзорных органов. | 5 |
|  | Функционирование системы государственно-общественного управления. Информационная открытость (размещение на сайте учреждения информации о проведенных мероприятиях). Активное участие педагогов и детей в мероприятиях и конкурсах различного уровня. | 5 |
|  | Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность. Высокая культура общения с учащимися и их родителями, отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей, работников учреждения. | 5 |
|  | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования  | 5 |
|  | Качественная подготовка документов, информации, отчетности, своевременное выполнение планов работы. | 5 |
|  | Выполнение поручений директора учреждения. | 5 |
|  | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей.  | 5 |
|  | Создание условий для реализации образовательных программ (материально - техническое, методическое обеспечение). | 5 |
|  | Отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний, соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности. | 5 |

**2.3. Служащие, рабочие учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Направления / Показатели эффективности | Максимальный балл |
|  | Осуществление деятельности с соблюдением и выполнением локальных актов учреждения, правовых нормативных актов органов государственной власти и местного самоуправления, отсутствие обоснованных жалоб  | 3 |
|  | Качественная подготовка документов, информации | 3 |
|  | Своевременное выполнение планов работы | 3 |
|  | Выполнение поручений директора учреждения | 3 |
|  | Отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний. | 3 |
|  | Соблюдение трудовой дисциплины. | 3 |
|  | Соблюдение техники безопасности и охраны труда. | 3 |
|  | Качество выполняемых работ при подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. | 5 |
|  | Выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда по решению директора учреждения | 5 |
|  | За результат работы с учетом:- особого режима работы (связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения | 5 |

Приложение к порядку установления

стимулирующих выплат

по итогам работы (премий)

(Приложение № 10 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ)

**Положение о комиссии по премированию**

**работников учреждения**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по премированию работников учреждения (далее – Комиссия) создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам премиальных выплат.

1.2. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждения (Положения об оплате труда, о премировании).

1.3. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников учреждения.

1.4.Установление премиальных выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда приказом директора учреждения на основании решения Комиссии.

**2. Компетенция и права Комиссии**

2.1. К компетенции Комиссии относится рассмотрение и определение персонально каждому работнику учреждения:

 - размера премий с учетом показателей оценки эффективности деятельности за месяц (квартал, год).

2.1. Комиссия вправе:

- принимать решения в пределах своей компетенции;

- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия Комиссией объективного решения по материальному стимулированию работников .

**3. Формирование, состав Комиссии**

3.1. Комиссия создаётся из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

3.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются директором учреждения.

3.3. Представители работников в Комиссию делегируются общим собранием трудового коллектива.

3.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав оформляются приказом директора учреждения на срок не менее 1 года.

3.5. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

3.6. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии.

3.7. Директор учреждения не может являться председателем Комиссии, но может входить в её состав.

**4. Порядок работы Комиссии**

4.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

4.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

4.3. Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

4.4. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность его ведения.

4.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия определяет самостоятельно.

4.6. Директор учреждения ежемесячно представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления им премий, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на премирование работников. Директор учреждения вправе внести в Комиссию свои предложения по вопросам персонального установления премий.

4.7. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

4.8. Вопросы об установлении премий рассматриваются Комиссией в сроки –ежемесячно, до 25 числа месяца, следующего за расчетным.

4.9. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии.

4.10. Директор учреждения издаёт приказ об установлении работникам премий в размерах, определённых Комиссией в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

4.11. Директор Учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

**5. Заключительные положения**

5.1. Директор Учреждения не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.

5.2. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии.

 За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 Приложение № 11

 к Положению об оплате труда работников

МБУ ДО ТДДТ

**Порядок**

**выплаты материальной помощи работникам учреждения**

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.
2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.
3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению не более 2 раз в год может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях и размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для выплаты материальной помощи | Размер |
| В связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность | в размере до 50% должностного оклада |
| В связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и родных сестер) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство | в размере до 100% должностного оклада |
| В связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака | в размере до 50% должностного оклада |
| Для оздоровления работников, в т.ч. связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни на основании подтверждающих документов | в размере до 50% должностного оклада |
| В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов | в размере до 50% должностного оклада |
| В связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов | в размере до 50% должностного оклада |
| Имеющему статус молодого специалиста | в размере до 100% должностного оклада |

1. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.
2. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.
3. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего Порядка.
4. Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника учреждения дисциплинарных взысканий.
5. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

 9. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

10. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и др.)

