

Приложение 4
к Коллективному договору
МАУ ДО ЦТР «Детвора» города Радужный

**Положение
об оплате труда работников
МАУ ДО ЦТР «Детвора»
города Радужный**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», и устанавливает систему и условия оплаты труда работников образовательных организаций, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации города Радужный (далее соответственно – Положение, работники, ЦТР «Детвора», УО), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя ЦТР «Детвора», его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда ЦТР «Детвора».

1.2. Система оплаты труда работников ЦТР «Детвора» устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере **7 107 рублей** (далее – ставка заработной платы).

1.4. Система оплаты труда работников ЦТР «Детвора» устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по

общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.11.2015 № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

приказа 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»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за

календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 4 уровню управления;

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специальности, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.6. Система оплаты труда работников ЦТР «Детвора», включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников ЦТР «Детвора», размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников ЦТР «Детвора», осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников ЦТР «Детвора» состоит из:
должностного оклада (тарифной ставки);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников ЦТР «Детвора» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом ЦТР «Детвора» предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем ЦТР «Детвора» в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого ЦТР «Детвора» в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Принятие ЦТР «Детвора» положения о системе оплаты труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда работников ЦТР «Детвора»

2.1. В локальных нормативных актах ЦТР «Детвора», штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками ЦТР «Детвора», наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений ЦТР «Детвора» устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные

звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений ЦТР «Детвора» указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей ЦТР «Детвора», их заместителей и руководителей структурных подразделений ЦТР «Детвора»

| № п/п | Наименование групп и подгрупп | Категория работников | Наименование должностей |
|-------|-------------------------------|--|--|
| 1. | Руководитель 1 уровня | Руководители | Директор, заведующий ЦТР «Детвора» |
| 2. | Руководитель 2 уровня | Заместители руководителя | Заместитель директора, заместитель заведующего, главный бухгалтер |
| 3. | Руководитель 3 уровня | Руководители структурных подразделений | Заведующий(начальник) структурного подразделения: отдела, центра, службы, агентства и других структурных подразделений; заведующий производством (шеф-повар); заведующий складом, хозяйством, столовой; заведующий библиотеки; заместитель главного бухгалтера |

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста ЦТР «Детвора» устанавливается:

для педагогического работника ЦТР «Детвора» путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью ЦТР «Детвора», путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Перечень должностей специалистов

| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
|-------|--|--|
| 1. | Педагогические работники | Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель, старший преподаватель |
| 2. | Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью | специалист по учебно-методической работе; администратор, библиотекарь, бухгалтер, документовед, звукооператор (звукорежиссер), инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, лаборант, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по охране труда, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам |

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего ЦТР «Детвора» устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих ЦТР «Детвора» указан в таблице 3 настоящего Положения.

Перечень должностей служащих ЦТР «Детвора»

| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
|-------|----------------------|---|
| 1. | Служащие | Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, дежурный, делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь руководителя. |

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности ЦТР «Детвора» или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательных организаций в размере 2500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя ЦТР «Детвора» согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам ЦТР «Детвора» (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Размер базового коэффициента

| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
|---|------------------------------|
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,5 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | 1,4 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование | 1,3 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,2 |
| Среднее общее образование | 1,18 |

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений ЦТР «Детвора», специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений ЦТР «Детвора», специалистов, служащих

| № п/п | Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
|---|--|--------------------------------------|
| Организации дополнительного образования детей | | |
| 1.1. | Работа в организации дополнительного образования детей | 0,025 |
| 1.1.1. | Специалистов (кроме педагогических работников) | 0,2 |
| 1.1.2. | Служащих | 0,18 |
| 1.2. | Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 1.3. | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| | - заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,1 |
| | - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 1.4. | Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,55 |

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.9.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам ЦТР «Детвора» в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
|---|---|
| Квалификационная категория: | |
| высшая категория | 0,2 |
| первая категория | 0,1 |
| вторая категория | 0,05 |

2.9.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам ЦТР «Детвора».

2.9.3. Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

| № п/п | Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР |
|--------|---|--|
| 1. | Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: | |
| 1.1. | ордена, медали, знаки | 0,20 |
| 1.2. | почетные, спортивные звания: | |
| 1.2.1. | «Народный...» | 0,25 |
| 1.2.2. | «Заслуженный...» | 0,20 |
| 1.2.3. | «Мастер спорта...» | 0,05 |
| 1.2.4. | «Мастер спорта международного класса...» | 0,15 |
| 1.2.5. | «Гроссмейстер...» | 0,05 |
| 1.2.6. | «Лауреат премий Президента | 0,15 |

| | | |
|--------|---|------|
| | Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации» | |
| 1.2.7. | почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
| 1.3. | в сфере культуры почетные звания: | |
| 1.3.1. | «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,15 |
| 1.3.2. | «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,05 |
| 1.4. | Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: | |
| 1.4.1. | медали, знаки | 0,15 |
| 1.4.2. | почетные звания | 0,15 |
| 1.4.3. | почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| 1.4.4. | почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| 1.4.5. | благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| 1.5. | Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: | |
| 1.5.1. | Золотой знак отличия | 0,20 |
| 1.5.2. | медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С. Выготского | 0,15 |

| | | |
|--------|--|------|
| 1.5.3. | нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения» | 0,15 |
| 1.5.4. | иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность» | 0,05 |
| 1.5.5. | благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.10. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

| Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления |
|------------------------|---|
| Группа 1 | 0,30 |
| Группа 2 | 0,20 |
| Группа 3 | 0,10 |
| Группа 4 | 0,05 |

2.11. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю ЦТР «Детвора», заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений ЦТР «Детвора» на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления определяется согласно таблице 1.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления |
|--------------------|---------------------------------------|
| Уровень 1 | 1,05 |
| Уровень 2 | 0,85 |
| Уровень 3 | 0,35 |

2.12. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Тарифный коэффициент | 1,44 | 1,446 | 1,452 | 1,461 | 1,467 | 1,476 | 1,482 | 1,491 | 1,500 | 1,506 |

2.13. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.92 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.14. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 10.1 настоящего Положения.

Таблица 10.1

Размер коэффициента специфики работы рабочих

| № п/п | Типы образовательных организаций, виды деятельности работников | Размер коэффициента специфики работы |
|--------------------------------|--|--------------------------------------|
| Рабочие всех типов организаций | | |
| 1.1. | Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) | 0,25 |

2.15. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников ЦТР «Детвора» применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения

обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель ЦТР «Детвора» в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с учащимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с учащимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель ЦТР «Детвора» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|-------|---|---|---|
| 1. | За работу в ночное время | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы | Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. |
| 2. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | по согласованию сторон 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 | Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - 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 | этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% | По результатам специальной оценки условий труда работника. |
| 4. | За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | - не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы | Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон. |
| 5. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей | до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии | Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема |

| | | | |
|----|---|-----------|--|
| | временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | | (нормы) выполняемой работы |
| 6. | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 1,7 | Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» |
| 7. | Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера | - до 50 % | |

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ЦТР «Детвора».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам и служащим, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, рабочим (обслуживающему персоналу) всех типов организаций.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом ЦТР «Детвора». Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом ЦТР «Детвора».

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом ЦТР «Детвора», в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности ЦТР «Детвора», установленным Управлением образования администрации города Радужный.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного

использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности ЦТР «Детвора» и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом ЦТР «Детвора».

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями критериями оценки качества и эффективности деятельности работников ЦТР «Детвора». Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год.

Дополнительно за качество выполняемых работ в ЦТР «Детвора» может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом ЦТР «Детвора». Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого ЦТР «Детвора» в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам ЦТР «Детвора»

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|--|----------------------|--|---|
| 1.1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | В абсолютном размере | Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам | Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности |

| | | | | |
|--------|--|---|---|--|
| | | 0%-100% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 15%) | Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | Ежемесячно, с даты приема на работу |
| | | 0-100% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 15%) | Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | В абсолютном размере | За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности | Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Премияльная выплата по итогам работы | | | |
| 1.3.1. | за квартал | 0-1,0 фонда оплаты труда работника | надлежащее исполнение возложенных на работника функций и | 1 раз в квартал |

| | | | | |
|--------|--------|--|--|-------------|
| | | | полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бескон- фликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | |
| 1.3.2. | за год | 0-1,5 фонда оплаты труда работника | | 1 раз в год |

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом ЦТР «Детвора».

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого ЦТР «Детвора» в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам года за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы

| № п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|-------|--|---|
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя ЦТР «Детвора», его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя ЦТР «Детвора», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю ЦТР «Детвора» устанавливаются приказом руководителя УО и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя ЦТР «Детвора», главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя ЦТР «Детвора» в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру ЦТР «Детвора» в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю ЦТР «Детвора» определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом УО (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя ЦТР «Детвора»).

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю ЦТР «Детвора» осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы ЦТР «Детвора», личного вклада руководителя ЦТР «Детвора» в осуществление основных задач и функций, определенных уставом ЦТР «Детвора», а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы ЦТР «Детвора» и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом УО.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя ЦТР «Детвора», устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю ЦТР «Детвора» снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы ЦТР «Детвора»;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность ЦТР «Детвора», причинения ущерба автономному округу, ЦТР «Детвора», выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении ЦТР «Детвора» или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру ЦТР «Детвора» устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ЦТР «Детвора» (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ЦТР «Детвора», его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ЦТР «Детвора» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

у руководителя – 3;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера в организации дополнительного образования – 2,5.

5.13. Условия оплаты труда руководителя ЦТР «Детвора» 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».

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы ЦТР «Детвора», учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам ЦТР «Детвора» устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого ЦТР «Детвора» в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует

двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.3. Работникам ЦТР «Детвора» один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя ЦТР «Детвора».

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников ЦТР «Детвора», включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого ЦТР «Детвора» в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в ЦТР «Детвора» в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году, не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Выплата единовременной премии не производится в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- проработал неполный календарный месяц на день издания приказа о приеме на работу по ЦТР «Детвора»;
- находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев:

- для всех категорий работников общеобразовательных организаций и работников дошкольных образовательных организаций, кроме рабочих должностей, занятых обслуживанием недвижимого имущества и предоставлением коммунальных услуг в муниципальных дошкольных образовательных организациях города Радужный - в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств по субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учредителя автономным или бюджетным учреждением, субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях в соответствии с нормативами, установленными постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 30.12.2016 № 567-п «О методиках формирования нормативов обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, формирования

нормативов обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, порядке расходования субвенций, выделяемых бюджетам муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры для обеспечения государственных гарантий на получение образования и осуществления переданных им отдельных государственных полномочий, перечне малокомплектных общеобразовательных организаций и среднегодовой численностью воспитанников муниципальных дошкольных образовательных организаций и обучающихся общеобразовательных организаций; а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- для рабочих должностей, занятых обслуживанием недвижимого имущества и предоставлением коммунальных услуг в муниципальных дошкольных образовательных организациях города Радужный - в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств по субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учредителя автономным учреждением на основании пункта 13 статьи 16 Федерального закона Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в зависимости от количества воспитанников муниципальных дошкольных образовательных организаций, расчетных индикаторов ставок рабочих в расчете на одного воспитанника детского сада и норматива расходов на оплату труда с учетом начислений на выплаты по оплате труда рабочих должностей, установленного приказом управления образования и молодежной политики администрации города Радужный, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- для всех категорий работников организаций дополнительного образования - за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учредителя автономным учреждением на основании пункта 13 статьи 16 Федерального закона Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», субсидии на повышение оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в целях реализации указа Президента Российской Федерации, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 11 настоящего Положения;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. При формировании фонда должностных окладов работников организации, учреждения, по вакантным должностям предусматриваются средства исходя из величины, равной произведению размера базового оклада на коэффициент 1,2.

При формировании фонда оплаты труда по нормативу на одного учащегося (воспитанника) разница между нормативным финансированием и представленной организацией тарификацией направляется на единовременное премирование, стимулирующие, компенсационные и иные выплаты работникам организации.

7.4. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.5. Управление образования и молодежной политики администрации города Радужный предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими муниципальной «дорожной карты».

VIII. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п.

8.2. Порядок согласования организационной структуры и предельной

штатной численности для организации устанавливается Управлением образования и молодежной политики администрации города Радужный.

8.3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДТ города

Объемные показатели и порядок отнесения ЦТР «Детвора» к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления

Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений ЦТР «Детвора» являются группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объемных показателей ЦТР «Детвора» (далее соответственно - руководители, группы по оплате труда, объемные показатели).

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства ЦТР «Детвора», численность работников ЦТР «Детвора», количество учащихся, сменность работы ЦТР «Детвора», превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству ЦТР «Детвора».

1. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителя ЦТР «Детвора» устанавливаются четыре группы по оплате труда.

1.2. Отнесение ЦТР «Детвора» к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

1.2.3. В организациях дополнительного образования (далее - ОДО):

| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
|-------|--|---|-------------------|
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в ОДО | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | |
| | в многопрофильных | | 0,3 |
| | в однопрофильных | | 0,5 |

| | | | |
|----|--|---|-----|
| 2. | Количество работников в ОДО | за каждого работника | 1 |
| | | дополнительно за каждого работника, имеющего: | |
| | | первую квалификационную категорию | 0,5 |
| | | высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | 10 |
| 4. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, кабинета психолога, кабинета логопеда и др. | за каждый вид | 15 |
| 5. | Наличие автотранспортных средств на балансе ОДО | за каждую единицу | 3 |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в организации помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, танцевальный зал и др.) | за каждый вид | 15 |
| 7. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в ОДО лингафонных кабинетов, кино-, видеозалов, выставочных залов, учебных лабораторий и др. | за каждый вид | 15 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в ОДО мастерских скульптуры, лепки, обжига, | за каждый вид | 15 |

| | | | |
|-----|--|---|----|
| | декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества и др. | | |
| 9. | Наличие музея, имеющего паспорт установленного образца | за наличие | 15 |
| 10. | Наличие кабельной, телевизионной сети, Internet-сети | за каждый вид | 10 |
| 11. | Режим работы ОДО | за работу в двухсменном режиме | 15 |
| | | за работу в трехсменном режиме | 20 |
| 12. | Работа в экспериментальном режиме при присвоении статуса экспериментальной площадки соответствующим органом | на уровне Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 15 |
| | | на федеральном уровне | 20 |
| 13. | Наличие в ОДО творческих коллективов, регулярно выступающих перед населением | за каждый коллектив | 20 |
| 14. | Наличие лауреатов окружных, областных региональных, городских конкурсов в ОДО за последний год | за каждого лауреата | 10 |
| 15. | Наличие лауреатов международных и всероссийских конкурсов, именных стипендиатов федерального и окружного уровня в ОДО за последний год | за каждого лауреата | 10 |
| 16. | Наличие на балансе ОДО специального оборудования, используемого для творческой деятельности учащихся (концертные инструменты, фотостудия, дизайн-студия, муфельные печи, гончарные круги и т.д.) | за каждую единицу | 5 |

| | | | |
|-----|--|---------------|----|
| 17. | Наличие в ОДО оборудованного хранилища музыкальных инструментов, костюмерной, гипсового и натюрмортного фондов | за каждый вид | 20 |
| 18. | Организация работы оздоровительных лагерей на базе ОДО | за одну смену | 5 |

2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования и молодежной политики на основании показателей, представленных ЦТР «Детвора».

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций, учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в ЦТР «Детвора» суммарное количество баллов может быть увеличено приказом УО за каждый дополнительный показатель.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся определяется:

- по организациям дополнительного образования детей - по списочному составу на 1 октября. При этом в списочном составе учащиеся в ЦТР «Детвора», занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2.4. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 - однодневных по 800 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 10 - двухдневных по 50 чел., 3 - однодневных по 200 чел., 2 - четырехдневных по 400 чел.

Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену;

- по учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

2.5. За руководителем ЦТР «Детвора» находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования и молодежной политики администрации города Радужный имеет право:

2.6.1. Относить ЦТР «Детвора», добившегося высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2.6.2. Устанавливать (без изменения организации, учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителю ЦТР «Детвора», относящегося к категории руководителей 1 уровня и особые заслуги в области образования и молодежной политики, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей организации, учреждения в следующей группе по оплате труда.

3. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

| Тип, вид организации, учреждения | Группа, к которой организация, учреждения относится по оплате труда руководителей от суммы баллов | | | |
|---|---|--------|---------|--------|
| | I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1. Общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования | Свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |