

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 31.01.2018 г. № 08 о.д.

**Положение по оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества «Дриада»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада» (далее – Положение) разработано в соответствии со Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск" (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры и искусства, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия применения доплат до размера минимальной размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда и соотношения численности по категориям персонала, формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета, средств областного бюджета, предусмотренных бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномо-

чий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

В Положении по оплате труда работников учреждения не допускается установление диапазона должностных окладов (окладов) при одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы.

1.5. Сложность выполняемых работ определяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6 В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессии рабочих и должности служащих распределяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) на основании критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27.09.2007 г. №10191).

1.7. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

1.8. По должностям служащих (профессиям рабочих), минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов, ставок) по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов (должностных окладов, ставок) устанавливаются по решению руководителя учреждения.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, размер повышающих коэффициентов, размер и условия выплат стимулирующего характера, размер выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также

по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, ставок), персональные повышающие коэффициенты, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.13. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (професий рабочих) данного учреждения.

При формировании штатного расписания образовательных учреждений рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

Для целей настоящего постановления используются следующие основные понятия:

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

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

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

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу для бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск, приведен в приложении № 1 к Примерному положению по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования ЗАТО Александровск, утверждённому постановлением главы администрации ЗАТО Александровск от 30 января 2018 г.

№ 205.

1.14. Включенные в штатное расписание должности работников должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Численный состав работников учреждений должен быть достаточным для га-

рантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий, установленных распорядителем средств местного бюджета.

1.15. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении № 3 к программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

1.16. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

1.17. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств, предусмотренных в местном бюджете, включая средства областного бюджета, выделенные бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляется в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждений (Приложение № 1 Положению).

1.18. Размеры и условия оплаты труда работников учреждений не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мурманской области и решениями органов местного самоуправления.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок

2.1. Минимальные размеры окладов (далее - минимальные оклады) работников образования, занимающих должности руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала (далее - работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями) согласно приложению Приложения № 2 к данному Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической и (или) преподавательской работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г.

№ 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».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

2.2. Положением предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности (профессии) работникам учреждения в соответствии с пунктами 2.3.1. настоящего Положения, а также персонального повышающего коэффициента.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающие персональные коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию образует новый оклад и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Применение повышающего коэффициента возможно с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим и руководящим работникам учреждения, прошедшим аттестацию.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

1,15 - для педагогических и руководящих работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,10 - для педагогических и руководящих работников, имеющих первую квалификационную категорию.

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения).

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностному оклада, ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку), и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При применении к должностному окладу (окладу), ставке повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), ставку, персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному должностному окладу (окладу), ставке.

2.4.1. Персональный повышающий коэффициент с учётом уровня профессиональной подготовки в учреждении устанавливается педагогическим работникам за присвоение воспитанникам стипендий, премий, грандов и т.д.:

Размер персонального повышающего коэффициента при присвоении воспитанникам стипендий муниципального уровня составляет 1,1;

Размер персонального повышающего коэффициента при присвоении воспитанникам стипендий регионального уровня составляет 1,15;

Размер персонального повышающего коэффициента при присвоении воспитанникам стипендий Всероссийского уровня составляет 1,2;

Размер персонального повышающего коэффициента при присвоении воспитанникам стипендий международного уровня составляет 1,25.

2.4.2. Персональный повышающий коэффициент с учётом уровня профессио-

нальной подготовки устанавливается педагогическим работникам в размере:

1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, если совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), мастер производственного обучения (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор ОБЖ и ДП	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физвоспитания	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной школы, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮСШОР	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

2.4.3. Персональный повышающий коэффициент за работу по специальным программам (авторским, для детей с повышенными образовательными потребностями и способностями, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья и т.д.) педагогическим работникам устанавливается – от 1,1 до 1,4.

2.4.4. Персональный повышающий коэффициент за сложность и интенсивность труда (обусловленный большой информативностью программы, необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования), важность выполняемой работы (обусловленный спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагогического и учебно-вспомогательного персонала в её реализацию), за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается - 1,3.

2.4.5. Персональный повышающий коэффициент за сложность и важность выполняемой работы устанавливается за работу по программам технической, туристско-краеведческой, естественнонаучной направленностей -1,5.

2.4.6. Персональный повышающий коэффициент за сложность и важность выполняемой работы устанавливается за работу в рамках официально зарегистрированных инновационных и экспериментальных площадках, координационных центрах:

- муниципального уровня-1,15
- регионального уровня-1,3
- федерального уровня-1,5

2.5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (должностных окладов), ставок по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (должностные оклады), ставки повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

В тех случаях, когда необходимо определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни конкретных видов работ должны быть отнесены к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.6. В оклады (должностные оклады) педагогических работников, после увеличения минимального оклада на повышающие коэффициенты, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 7 и 9 Положения.

Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

3.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам, (далее – работники), определены постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 «Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» согласно (изменениями и дополнениями) Приложения № 3 к данному Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент за сложность и важность выполняемой работы устанавливается за работу в рамках официально зарегистриро-

ванных инновационных и экспериментальных площадках, координационных центрах:

- муниципального уровня-1,15
- регионального уровня-1,3
- федерального уровня-1,5

3.2.2. Персональный повышающий коэффициент за степень самостоятельности и ответственности устанавливается за обработку статистических (отчётных) данных- до 1,3.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент за степень самостоятельности и ответственности устанавливается при формировании структурированной информации об учреждении и электронных копий документов и размещение их на официальных сайтах в сети интернет- до 1,3

3.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

3.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 7 и 9 Положения.

Раздел 4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, (далее – работники), определены постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 «Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями) согласно Приложения № 4 настоящего Положения.

4.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке) персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) рабочего на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3.1. Повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ устанавливается работникам при подготовке учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, при подготовке и проведении спортивных, культурных, массовых, культурно-массовых мероприятий.

Размер персонального повышающего коэффициента от 1,1 до 2,5.

4.3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается работникам при подготовке и проведении спортивных, культурных, массовых, культурно-массовых мероприятий.

Размер персонального повышающего коэффициента от 1,1 до 2.

4.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

4.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 7 и 9 Положения.

Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры, искусства, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов)

5.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных учреждений, из числа работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно Приложению № 5 настоящего Положения.

5.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам).

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом сложности или важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается работникам при подготовке и проведении культурных, массовых, культурно-массовых мероприятий.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет от 1,5 до 2.

5.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

5.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 7 и 9 Положения.

Раздел 6. Перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях,

утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 (с изменениями и дополнениями), устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка в размере 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании Александровск;

выплаты педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда составляет – до 12 процентов установленного оклада (должностного оклада), ставки.

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются к заработной плате работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размерах и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Мурманской области, решением Совета депутатов

ЗАТО Александровск от 29.06.2009 № 38 «О муниципальных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 100 процентов оклада работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов оклада отсутствующего работника.

6.6. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни.

6.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада, ставки), а за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.8. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трёх календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором или локальным норматив-

ным актом учреждения, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

6.9. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации:
- для педагогических работников приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «"Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»».

6.10. Надбавка в размере 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании Александровск устанавливается всем работникам по основному месту работы от установленного оклада (должностного оклада), ставки без учета совместительства и совмещения.

Педагогическим работникам указанная надбавка устанавливается от ставок, образованных исходя из установленного в трудовом договоре объема учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения).

6.11. Доплата до размера минимального размера оплаты труда, производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки, определяемой в зависимости от стажа работы в районах Крайнего Севера,

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии) без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и в зависимости от выполненного объема работ или замещаемой ставки (должности) (0,25; 0,5; 0,75; 1) и учитывается для расчета среднего заработка.

Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$D = (R_{мзп} \times K_{ов} \times K_{зст}) - R_{нзп}$, где

D – размер доплаты;

R_{мзп} – размер минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки, определяемой в зависимости от стажа работы в районах Крайнего Севера;

K_{ов} – коэффициент отработанного времени;

Кзст – коэффициент замещения ставки (должности);

Рнзп – размер начисленной заработной платы.

В случае, если заработная плата начислена из нескольких источников (средств местного бюджета, внебюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности) выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

В случае отсутствия стажа работы в районах Крайнего Севера, необходимых для расчета процентных надбавок за стаж работы, минимальный уровень оплаты труда не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

6.12. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты педагогическим работникам учреждения за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.

Перечень компенсационных выплат:

- 1) заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими не более 10 %;
- 2) руководство методическими, предметными, цикловыми комиссиями, координационными центрами не более 20 %;
- 3) проведение внеклассной работы по физическому воспитанию не более 10 %;
- 4) организация общественно-полезного труда обучающихся не более 10 %;
- 5) организация и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся не более 10 %;
- 6) наставничество, работа по адаптации молодых специалистов не более 10 %;
- 7) организация внеклассной работы по дополнительным общеобразовательным программам, программам профессионального обучения не более 15 %;
- 8) организация трудового обучения, профессиональной ориентации не более 10 %;
- 9) заведование и руководство методическими объединениями, студиями, проведение семинаров, круглых столов и др. не более 10 %;
- 10) организация и проведение городских конкурсов и конкурсов в учреждении, тематических утренников, праздников и т.п. не более 15 %;
- 11) подготовительная работа на трассах, стадионах не более 10 %;
- 12) организация и проведение спортивных соревнований различного уровня, судейство на соревнованиях не более 10 %;
- 13) подготовка и проведение муниципальных профессиональных конкурсов, оформление выставок и т.п. не более 15 %;
- 14) за участие педагогов в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный», «Сердце отдаю детям» и других не более 100 %;
- 15) за выполнение иных работ непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки:

- 15.1. подготовку участника муниципальных, региональных, всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный», «Сердце отдаю детям» и других не более 50 %;
15. 2. активное участие объединений в массовой работе не более 10 %;
15. 3. активная работа с родителями не более 10 %;
15. 4. активная поисковая, исследовательская деятельность не более 10 %;
15. 5. участие в благотворительных акциях не более 10 %;
15. 6. организация новых форм работы с детьми не более 10 %;
15. 7. активная работа по обеспечению и проведению массовых мероприятий не более 10 %;
15. 8. выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций) не более 100%;
15. 9. организацию дистанционного обучения не более 30%;
15. 10. формирование структурированной информации об учреждении и электронных копий документов и размещение их на официальных сайтах в сети интернет не более 45%;
- 15.11. своевременную и качественную корректировку сведений о контингенте учащихся в АИС «Дополнительное образование» не более 45%;
- 15.12. обработку статистических (отчётных) данных не более 30%;
- 15.13. по итогам учебного года за ведение протоколов координационных Советов, педагогических Советов и других Советов не более 10%.

На компенсационные выплаты начисляется районный коэффициент и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Раздел 7. Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера

7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211, работникам в учреждении установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1). Стимулирующие доплаты и надбавки:

за стаж непрерывной работы;

за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы;

за знание и применение в работе иностранных языков;

за почётное звание Российской Федерации, учёную степень, звание;

педагогу - молодому специалисту.

2) Премии:

за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период - месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

по итогам выполнения особо важных и срочных работ;

единовременные премии.

Наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми локальными актами учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

7.2. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке). Конкретный размер устанавливается работодателем.

7.3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам за непрерывный стаж работы в одноимённой должности, исчисляется год за год работы в одноимённой должности:

- от 5 до 10 лет - 5%;
- от 10 до 15 лет - 10%;
- от 15 до 20 лет - 15%;
- свыше 20 лет - 20%.

7.3.1. Надбавка за непрерывный стаж работы исчисляется исходя из должностного оклада, выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой и учитывается при исчислении среднего заработка.

7.3.2. Надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается работнику с момента возникновения права на её установление (изменение размера) на основании приказа директора.

7.3.3. При увольнении из учреждения надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени в соответствующем месяце. Выплата производится при окончательном расчёте.

7.3.4. В стаж работы, дающей работнику учреждения право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы в одноимённой должности в учреждении системы образования ЗАТО Александровск, ЗАТО г. Снежногорск;
- время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров, если за работником учреждения сохраняется место работы (должность);
- время работы на выборных должностях, если в соответствии с действующим законодательством работнику учреждения предоставляется после окончания полномочий по выборной должности прежняя работа (должность);
- время частично оплачиваемого отпуска без сохранения заработной платы (в том числе по уходу за ребёнком) в соответствии с действующим законодательством.

7.3.5. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка работника учреждения.

7.4. Стимулирующую выплату за интенсивность и качество выполняемых работ, высокие результаты работы устанавливают работнику учреждения в виде надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) и выплачиваются по результатам оценки выполнения утверждённых критериев и показателей эффективности деятельности работников учреждения (Приложения № 6- 21 к Положению).

Надбавка может устанавливаться приказом руководителя учреждения сроком не более 1 календарного года. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

7.4.1. По решению руководителя учреждения, за личное участие заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера в достигнутых результатах учреждения может быть установлена надбавка к должностному окладу заместителей руководителя, главного бухгалтера не более 150%.

Надбавка может устанавливаться приказом руководителя учреждения сроком не более 1 календарного года.

7.5. К стимулирующим выплатам относятся доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности.

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам) в следующих размерах:

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) - за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» Российской Федерации включая «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года; «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Отличник народного образования»

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ), имеющим звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам);

- до 30 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) - за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

7.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также целевым показателям эффективности деятельности учреждений, утверждаемыми распоряжениями администрации ЗАТО Александровск.

При формировании перечня стимулирующих выплат учреждение исходит из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному должностному окладу (окладу).

7.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

На стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

7.8. Решение о введении каждой конкретной выплаты принимает руководитель учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, при этом наименование выплаты и условия ее выплаты включены в Положение об оплате труда работников учреждения.

7.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, непосредственно подчиненным руководителю учреждения;
- руководителям структурных подразделений учреждения, и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителя структурного подразделения или заместителя руководителя учреждения.

7.10. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или отменены по приказу руководителя учреждения.

7.11. Снижение или отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

7.11.1. Завершение дополнительной работы и (или) окончание периода, на который они были установлены.

7.11.2. Снижение качества работы.

7.11.3. Отказ работника от выполнения дополнительных работ.

7.11.4. Длительное отсутствие работника по болезни или другим причинам, в связи, с чем не могла быть осуществлена работа, за которую данные выплаты устанавливались, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы.

7.11.5. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя учреждения и т.д.), а также в случае обоснованных жалоб со стороны заказчиков (потребителей).

7.11.6. И другие.

7.12. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7.13. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы и другие.

С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премия выплачивается работникам учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, определяющими условия и порядок выплаты премий с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами.

Конкретные размеры и период выплат премии по итогам работы определяются работодателем в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к минимальному должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.13.1. Премия по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в инновационной деятельности;
-участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основанием для выплаты премии по итогам работы является приказ руководителя с указанием конкретного размера выплаты и показателя, за выполнение которого назначена премия (в процентах к окладу (должностному окладу, ставке) или рублях).

7.13.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- при подготовке и проведении международных, российских, региональных, межмуниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Конкретный размер премии определяется работодателем в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к минимальному должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере.

8. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами местного самоуправления ЗАТО Александровск.

8.2. Размер должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск

8.3. Размеры оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

8.4. При наличии оснований к должностному окладу руководителя образовательного учреждения, определенному в соответствии с пунктами 8.2. настоящего раздела, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1. пункта 2.3. раздела 2, настоящего Положения.

8.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

8.6. Стимулирование руководителей производится из централизованных на эти цели бюджетных ассигнований, которые могут составлять до 5% средств фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер централизованных средств определяется приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя, осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

8.7. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Размеры стимулирования руководителя учреждения, порядок и условия его выплаты устанавливаются локальным нормативным актом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

8.8. При наличии оснований, руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 1 процента от выручки, получаемой учреждением от приносящей доход деятельности, в части оказываемых услуг, выполняемых работ, реализуемых товаров, предусмотренных уставом учреждения (за исключением средств, имеющих целевое назначение).

8.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется главным распорядителем средств местного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, и определяется в кратности от 1 до 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных це-

лях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

8.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения, установленного без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Конкретные должностные оклады заместителям руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

8.11. При наличии оснований к должностному окладу заместителя руководителя образовательного учреждения применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1. пункта 2.3. раздела 2 настоящего Положения.

8.12. При наличии оснований заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6, разделом 7 настоящего Положения.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6, разделом 7 настоящего Положения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения решением руководителя учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

8.13. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению), указанные в разделах 2 и 3 настоящего Положения, к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера не применяются, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, указанных в подпункте 2.3.1. пункта 2.3. раздела 2 настоящего Положения.

В случае, если руководитель учреждения и его заместители не являются руководящими педагогическими работниками, но имеют квалификационную категорию, присвоенную в установленном порядке, таким руководителю учреждения и его заместителям устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 1,15 – при наличии высшей категории;
- 1,10 – при наличии первой категории.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения могут производиться выплата материальной помощи и иные выплаты, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

9.2. По должностям работников (профессиям рабочих), размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Положением и нормативными правовыми актами администрации ЗАТО Александровск, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

9.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Раздел 10. Порядок и условия почасовой оплаты труда

10.1. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования, мастеров производственного обучения и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного, мастера производственного обучения, и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

-за часы педагогической работы, выполненные педагогами дополнительного образования, мастером производственного обучения при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

-при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

-при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника по той же самой должности производится в соответствии с окладом замещающего работника с учётом повышающего коэффициента за квалификационную категорию

Положение рассмотрено и принято общим собранием трудового коллектива 31.01.2018 года, протокол № 03.

Приложение № 1
к Положению по оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада»

Порядок формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета ЗАТО Александровск, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств бюджета ЗАТО Александровск на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующие части и выплаты компенсационного

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТкомп} + \text{ФОТст}$, где

а) ФОТб - базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения. ФОТб включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений, учитывающие специфику отдельных учреждений, особенности труда работников учреждений и квалификационную категорию

б) ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководи-

телем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

в) ФОТ_{комп} - компенсационная часть ФОТ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на основе штатного расписания. Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой части ФОТ и выплат компенсационного характера.

3.1. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений (за исключением фондов оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{\text{комп}} = 70 \% \text{ФОТ};$

$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = 30\% \text{ФОТ}.$

4. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений устанавливается предельная доля оплаты труда административно управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 40 %.

Утверждено приказом от 31.01.2018 г. № 08 о.д.
 Приложение № 2
 к Положению по оплате труда работников
 муниципального бюджетного образовательного учреждения
 дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада»

Минимальные размеры окладов основных работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях) с 01.11.2015
2 квалификационный уровень	2 к.у.1. педагог дополнительного образования: 2 к.у.1.1. среднее профессиональное образование, соответствующее профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы	5801
	2 к.у.1.2. высшее профессиональное образование, соответствующее профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование, соответствующее профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения и стаж работы от 2-5 лет	6394
	2 к.у.1.3. высшее профессиональное образование, соответствующее профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения и стаж работы свыше 3 лет или среднее профессиональное образование, соответствующее профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения и стаж работы свыше 5 лет или наличие квалификационной категории	6989

	2 к.у.2. педагог-организатор: 2 к.у.2.1. среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы без предъявления требований к стажу работы	5801
	2 к.у.2.2. высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование, соответствующее профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения и стаж работы от 2-5 лет	6394
	2 к.у.2.3. высшее профессиональное образование, соответствующее профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения и стаж работы свыше 3 лет или среднее профессиональное образование, соответствующее профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения и стаж работы свыше 5 лет или наличие квалификационной категории	6989
	2 к.у.4. концертмейстер: 2 к.у.4.1. среднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу работы	5801
	2 к.у.4.2. высшее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (музыкальное) образование и стаж работы от 2-5 лет	6394
	2 к.у.4.3. высшее профессиональное (музыкальное) образование и стаж работы свыше 3 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование и стаж работы свыше 5 лет или наличие квалификационной категории	6989
3 квалификационный уровень	3 к.у.1. мастер производственного обучения: 3 к.у.1.1. среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения и дополнительное профессиональное образование по	5998

	направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	
	3 к.у.1.2. высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы от 2-5 лет	6691
	3 к.у. 1.3. высшее профессиональное образование и стаж работы свыше 3 лет или среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы свыше 5 лет или наличие квалификационной категории	7384
	3 к.у.3. методист: 3 к.у.3.1. высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	5998
	3 к.у.3.2. высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности от 2-5 лет	6691
	3 к.у.3.3. высшее профессиональное образование и стаж работы по свыше 5 лет или наличие квалификационной категории	7384

утверждено приказом от 31.08.2018 г. № 08 о.д.
Приложение № 3
к Положению по оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада»

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих третьего уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях) с 01.01.2018
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (3 о.д.с.)		
1 квалификационный уровень	1 к.у.1. бухгалтер: 1 к.у.1.1. среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по учёту и контролю и стаж работы не менее 3 лет	5 816
	1 к.у.2. специалист по кадрам: 1 к.у.2.1 высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	5 816
	1 к.у.3. экономист: 1 к.у.3.1. высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	5 816
	1 к.у.4. инженер-программист: 1 к.у.4. 1. высшее профессиональное (техническое) образование без предъ-	5 816

	явления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.	
2 квалификационный уровень	2 к.у.1. бухгалтер 2 категории	5 828
	2 к.у.2. экономист 2 категории	5 828
	2 к.у.3. инженер- программист 2 категории	5 828
3 квалификационный уровень	3 к.у.1. бухгалтер 1 категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера 2 категории не менее 3 лет	6 276
	3 к.у.2. экономист 1 категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста 2 категории не менее 3 лет	6 276
	3 к.у.3. инженер- программист 1 категории высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера- программиста 2 категории не менее 3 лет	6 276
4 квалификационный уровень	4 к.у.1. ведущий бухгалтер высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера 1 категории не менее 3 лет	7 193
	4 к.у.2. ведущий экономист высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста 1 категории не менее 3 лет	7 193
	4 к.у.3. ведущий инженер- программист высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера- программиста 1 категории не менее 3 лет	7 193

утверждено приказом от 31.08.2018 г. № 08 о.д.

Приложение № 4

к Положению по оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада»

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Название должности	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.01.2018
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	гардеробщик	2 680
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	уборщик служебных помещений	2 756
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2 985
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	механик по техническим видам спорта	3 139

утверждено приказом от 31.08.2018 г. № 08 о.д.

Приложение № 5

к Положению по оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества «Дриада»

Минимальные размеры окладов работников из числа работников культуры и искусства

Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Минимальный размер оклада (в рублях) с 01.11.2015
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
заведующий костюмерной 1.1. среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3881
1.2. высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы более 3 лет	4574