


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детской культуры «Ровесник» г. Челябинска»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной организации

 - Т.Н. Ковальчук
нова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО «ДДК «Ровесник»
г. Челябинска»


 Н.С. Дергунова

Изменения произведены с 28 августа 2015г. в
соответствии с решением Челябинской
Городской Думы от 25 августа 2015г. № 12/23

Внесены изменения
Приказ от 12 ноября 2015 № 223
Директор МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска»


 Н.С. Дергунова

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда сотрудников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дома детской культуры «Ровесник» г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда сотрудников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дома детской культуры «Ровесник» г. Челябинска» (далее ДДК), оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда сотрудников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда сотрудников федеральных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда сотрудников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда сотрудников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами РФ, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

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

3. Система оплаты труда сотрудников ДДК устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) мнения профкома сотрудников ДДК.

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

5. Заработная плата сотрудника включает в себя оклад (должностной оклад, ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда ДДК.

II. Основные условия оплаты труда

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сотрудников ДДК по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии:

- с перечнем профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- перечнем должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- перечнем должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей работников образования, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования»;

- перечнем профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

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

8. Должностной оклад педагогическим сотрудникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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».

9. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению директора ДДК по 4 квалификационному уровню "Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к решению Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7.

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

III. Порядок исчисления заработной платы

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

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

12. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов ДДК, для которых данное учреждение является местом основной работы.

13. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических сотрудников ДДК, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических сотрудников и других сотрудников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором ДДК по согласованию с профкомом сотрудников ДДК.

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

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

15. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней: 10 – расчет и 25 – аванс.

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

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

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

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

18. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических сотрудников ДДК применяется при оплате:

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

2) при оплате за педагогическую работу педагогам, работающим в ДДК на условиях внешнего совместительства.

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

20. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического сотрудника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

23. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором ДДК, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом IV настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах сотрудников.

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

25. Выплаты сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда сотрудникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

— на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;

— на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течении пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением вновь организованных рабочих мест.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению директора устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к решению Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17.

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

Директор ДДК принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они

не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

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

Производится сотрудникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

— сотрудникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

По желанию сотрудника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Коллективным договором ДДК, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат

V. Виды выплат стимулирующего характера

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности ДДК и отдельных категорий сотрудников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат сотрудникам МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска».

29. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V Положения и конкретизируются в трудовых договорах сотрудников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам ДДК, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

31. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда сотрудников ДДК, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного сотрудника не ограничиваются.

32. Стимулирующие выплаты производятся бухгалтерией ДДК на основании приказа директора с учетом мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска» в пределах ФОТ.

VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ДДК

33. Заработная плата директора ДДК, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Должностной оклад директора ДДК определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате сотрудников, которые относятся к основному персоналу ДДК, в пределах установленного фонда оплаты труда.

35. Предельный уровень соотношения должностного оклада директора ДДК к средней заработной плате сотрудников, которые относятся к основному персоналу, (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в кратности от 1 до 5.

35. Группа по оплате труда директора ДДК устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением, в том числе с учетом масштаба Комитета и особенностей деятельности и значимости учреждения.

36. Оценка сложности труда руководителя осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, определенным в приложении 8 к решению Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17. В соответствии с набранным количеством баллов по

показателям определяется группа по оплате труда директора ДДК, которая утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска. Изменение группы по оплате труда директора ДДК в случае изменения сложности руководства учреждением, масштаба Комитета и особенностей деятельности и значимости учреждения, осуществляется по ходатайству районного Комитета образования

37. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 13 к решению Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17.

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от суммы баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Учреждения дополнительного образования	свыше 1900	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору ДДК приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела IV настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору ДДК приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

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

Выплаты стимулирующего характера директору ДДК производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда сотрудников ДДК, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Размер выплат стимулирующего характера директору ДДК за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

Для премиальных выплат по итогам работы директору ДДК, Комитет по делам образования города Челябинска использует централизованный фонд Комитета. Из фонда оплаты труда учреждения директору может быть оказана материальная помощь, размеры и условия выплаты которой устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

40. Должностные оклады заместителей директора, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора ДДК, должностные оклады иных заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются 30 процентов ниже должностного оклада директора ДДК.

41. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру ДДК устанавливаются директором в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела IV настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

42. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру ДДК устанавливаются директором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом положения об установлении стимулирующих выплат сотрудникам МБУ ДОД ДДК «Ровесник».

43. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда сотрудников ДДК, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и максимальными размерами для конкретного сотрудника не ограничиваются.

VII. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала, для определения размера должностного оклада директора ДДК

44. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора ДДК (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения.

45. К основному персоналу ДДК относятся сотрудники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, - педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, методист.

46. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера сотрудников основного персонала ДДК.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера сотрудников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом, выплаты за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности принимаются в объеме не более 10% от средней заработной платы, начисленной за счет бюджетных ассигнований.

Расчет средней заработной платы сотрудников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора ДДК.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера сотрудников основного персонала.

47. Средняя заработная плата сотрудников основного персонала ДДК определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера сотрудников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности сотрудников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

48. При определении среднемесячной численности сотрудников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность сотрудников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность сотрудников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность сотрудников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

49. Среднемесячная численность сотрудников основного персонала ДДК, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности сотрудников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число),

включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность сотрудников основного персонала ДДК, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности сотрудников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности сотрудников основного персонала ДДК, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются сотрудники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени сотрудников.

50. Сотрудник, работающий в ДДК на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности сотрудников основного персонала ДДК как один человек (целая единица).

51. Сотрудники основного персонала ДДК, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности сотрудников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории сотрудников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими сотрудниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых сотрудников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

52. Среднемесячная численность сотрудников основного персонала ДДК, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности сотрудников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 44 настоящего Положения.

VIII. Заключительные положения

53. Штатное расписание ДДК утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц ДДК и другую информацию.

54. Комитета по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда – не более 40%, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

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

56. Фонд оплаты труда сотрудников ДДК формируется на календарный год исходя из размеров субсидии, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, объемов средств государственных внебюджетных фондов, с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

57. Материальная помощь производится в пределах экономии средств ФОТ, направленных на оплату труда, а также за счет:

- дохода, полученного от предоставления платных дополнительных услуг;
- добровольных пожертвований и целевых взносов физических и юридических лиц.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого сотрудника в год.

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

58. Решение об оказании материальной помощи сотруднику и ее конкретных размерах принимает директор ДДК на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников ДДК.

Основания для оказания материальной помощи являются:

- необходимость покупки дорогостоящих лекарств;
- погребение близких родственников;
- в связи с тяжелым материальным положением, сложившимся в определенный период времени и другое

59. Решение об оказании материальной помощи директору ДДК принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора по согласованию с представительным органом сотрудников.

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