

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОЙ КУЛЬТУРЫ «РОВЕСНИК» г. ЧЕЛЯБИНСКА»

454071, Челябинская область, г. Челябинск, ул. Комарова, 114, тел. (351) 734-46-03
e-mail: 174ddk@mail.ru ИНН: 7452023221 КПП: 745201001 сайт: <http://rovesnik74.ru>

=====

ПРИКАЗ

от « 25 » ноября 2021г.

№ 234

Г О внесении изменений в локальные акты
в МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска»
↓

С целью приведения в соответствие с решением Челябинской городской Думы от 23.11.2021 № 24/9 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) на 5,2% работникам муниципальных учреждений, на которых не распространяются указы Президента РФ от 07.05.2012 № 597

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в «Положение об оплате труда сотрудников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дома детской культуры «Ровесник» г. Челябинска» и читать приложение 1 к Положению в новой редакции (приложение 1).
2. Ковальчук Т.Н., председателю профсоюзного комитета ДДК, довести информацию об увеличении размеров должностных окладов до 30.11.2021 сотрудников которых относится данное изменение.
3. Ереминой М.Н., специалисту по кадрам, подписать дополнительные соглашения с сотрудниками которых касается данное изменение в срок до 01.12.2021.
4. Дворничиной Е.В., главному бухгалтеру, произвести перерасчет сотрудниками которых касается данное изменение до 01.12.2021 года
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор
МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска»

Н.В. Широченкова
Приложение 2

к Коллективному договору

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

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной организации

_____ Т.Н. Ковальчук

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО «ДДК
«Ровесник» г. Челябинска»

_____ Н.В. Широченкова

Приказ от 25.11.2021 № 234
решение Челябинской городской Думы от 23.11.2021 № 24/9

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда сотрудников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дома детской культуры «Ровесник» г. Челябинска»

Приказ от 26.10.2010 № 101	Решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7
Внесены изменения:	Основание
Приказ от 12 ноября 2015 № 223	Изменения № 12/23 от 25.08.2015г.. в Решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7
Приказ от 29 октября 2019 г. № 185	Изменения №3/15 от 22.10.2019г. в Решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7
Приказ 18 ноября 2020 г. № 185	Изменения №13/4 от 27.10.2020г. в Решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7
Приказ 27 ноября 2020 г № 190	Изменения №14/18 от 24.11.2020г. в Решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7

I. Общие положения

Положение об оплате труда сотрудников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дома детской культуры «Ровесник» г. Челябинска» (далее ДДК), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 22.02.2011г № 22/22 «О внесении изменений в решении Челябинской Думы от 26.10.2010г № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 27.03.2012г № 33/9 "О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решения Челябинской городской Думы от 20.11.2012г № 38/20 "О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», на основании Решения Челябинской городской Думы от 25 июня 2013 года № 43/20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», на основании Решения Челябинской городской Думы от 24.06.2014г № 52/17 О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», на основании Решения Челябинской городской Думы от 27.02.2018г № 38/22 О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», изменениями №3/15 от 22.10.2019г. в Решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020 №13/4 о внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 №14/18 о внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

Заработная плата работников ДДК устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.1 Система оплаты труда работников ДДК включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально - квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, а также настоящим Положением и Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат сотрудникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дома детской культуры «Ровесник» г. Челябинска».

1.2 Система оплаты труда работников ДДК устанавливается в соответствии с

решением Челябинской городской думы от 27.10.2020г № 13/4 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения профкома.

1.3 Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

1.4 Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда ДДК, а также средств от деятельности, приносящей доход.

II. Основные условия оплаты труда

2.1 Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников ДДК по профессионально-квалификационным группам определяется в соответствии с Приложением № 1 настоящему Положению.

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

2.3 Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.4 Месячная плата заработная плата работника 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.

2.5 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 руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню "Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

III. Порядок исчисления заработной платы

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

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

где:

$M_{\text{з.пл.}}$ - месячная заработная плата педагогических работников;

$S_{\text{з.пл.}}$ - ставка заработной платы;

$B_{\text{н.н.}}$ - фактическая нагрузка в неделю педагога дополнительного образования в часах;

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

$V_{\text{ком.}}$ - выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{стим.}}$ - выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{ур.}}$ - районный коэффициент.

3.2 В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

3.3 Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором ДДК с учетом мнения профкома.

3.4 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года на пластиковую банковскую карточку.

3.5 За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогическим работникам и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы установленной при тарификации предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.6 В случаях простоя (временной приостановки работ по причинам экологического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников ДДК осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7 Работникам, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, работают в соответствии с определенным графиком работы.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

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

4.3. 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).

4.5. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) Выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2 Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, разделом VI настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным группам.

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

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования

СССР" и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 3 октября 1986 года N 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" в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест."

5.5. Выплаты 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 15% определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г № 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».

5.6 Выплаты за работу отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со ст. 149, 150, 151, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы;
- 4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) оплата сверхурочной работы;
- 7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата за совмещение профессий (должностей).

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

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Конкретный размер

выплат устанавливается приказом директора.

Доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по той же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными документами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлеченным в выходные и не рабочие дни:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

2) работникам, 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 за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

Доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 06 часов утра. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Оплата сверхурочной работы.

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

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

Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися.

За работу в качестве члена в составе городских методических объединений составляет 20 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

VI. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие Почетного звания, ученой степени;
- 4) выплаты за педагогический стаж работы, за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- 6) премиальные выплаты.

6.2 Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями к настоящему Положению.

6.3 Выплаты устанавливаются приказом директора ДДК.

6.4 Выплаты стимулирующего характера определяются в баллах и устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), где 1 балл= 1%, либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.5 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДДК, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.6 Премирование работников ДДК предусматривает:

- за высокие показатели в труде и в связи с профессиональными праздниками;
- к Международному женскому Дню;
- к Дню защитника Отечества;
- к юбилейным датам
- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)

Премирование осуществляется при наличии экономии фонда заработной платы.

6.7 Премии работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- 1) грубых нарушений трудовой дисциплины (прогул, систематическое опоздание на работу, отказ исполнить устное указание руководителя);

- 2) нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- 3) несоблюдения ОТ и ТБ;
- 4) нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
- 5) случая травматизма детей;
- 6) обоснованных жалоб со стороны родителей;
- 7) порчи или потери имущества по халатности работника;
- 8) нарушения этики поведения;
- 9) нарушения финансовой дисциплины;
- 10) просрочка в исполнении задания и т.д.

VII Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1 Заработная плата руководителя ДДК, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера.

7.2 Должностной оклад руководителя ДДК определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.3 Оценка сложности труда руководителя ДДК, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства ДДК приведены в Приложении 2 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.4 В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

7.5 Группа по оплате труда руководителя ДДК утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска.

7.6 Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя ДДК, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением.

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

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

7.8 Размеры должностных окладов руководителя ДДК по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

7.9 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю 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, в процентах к должностному окладу или в абсолютных

размерах, если иное не установлено федеральными законами.

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

7.11 Выплаты стимулирующего характера руководителю ДДК осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.12 Размер выплат стимулирующего характера руководителю ДДК за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

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

7.14 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ДДК и средней заработной платы работников ДДК устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

7.15 Соотношение средней заработной платы руководителя ДДК и средней заработной платы работников ДДК, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с премией, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7.17 Должностной оклад руководителя ДДК, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

7.18 Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

7.19 Из фонда оплаты труда учреждения руководителю ДДК может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.20 Решение об оказании материальной помощи руководителю ДДК принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

7.21 Должностные оклады заместителей руководителя ДДК, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 22 процента ниже должностного оклада руководителя данного

учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

7.22 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру ДДК устанавливаются руководителем ДДК в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

7.23 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру ДДК осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII Заключительные положения

8.1 Штатное расписание ДДК утверждается директором ДДК и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального бюджетного учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

8.2 Фонд оплаты труда работников ДДК формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований ДДК и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться ДДК на выплаты стимулирующего характера по согласованию с председателем Комитета по делам образования города Челябинска.

8.3 Из фонда оплаты труда учреждения работникам ДДК может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом учреждения (Положением).

8.4 Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор ДДК на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих тяжелое материальное положение, а также по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.5 Решение об оказании материальной помощи директору принимается начальником Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора по согласованию с профкомом.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда сотрудников
МБУДО «ДДК «Ровесник» г. Челябинска»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих
первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4646

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих
первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	5177

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих
второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	5878
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6116
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6580
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6942
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7167

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих

третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	7054
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7403
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7754
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8229
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8930

Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы должностных окладов педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор – методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
5 квалификационный уро24.11.2020г. вень	Контрактный управляющий	7054
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7403
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий, ведущий специалист	7754
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8229

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда

№	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	Учреждения дополнительного образования	42357	39725	37262	34788	29859	27385

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	до 100
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
2)	работникам учреждений дополнительного образования детей, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям: - всероссийского уровня - международного уровня	до 4 до 8
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ² : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник	10%

	общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики, «Отличник народного просвещения» .	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ³	
1)	Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных органам управления образованием, при стаже работы: - от 5 года до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше	2% 5% 10%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	5% 6%
6 .	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 150
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200
3)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30