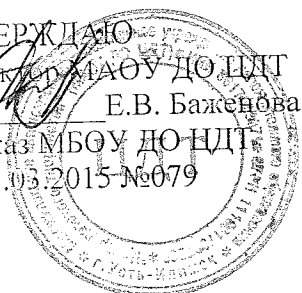


УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАОУ ДО ЦДТ
 Е.В. Баженова
 Приказ МБОУ ДО ЦДТ
 от 31.03.2015 №079



СОГЛАСОВАНО
 Уполномоченный представитель
 трудового коллектива МАОУ ДО ЦДТ
 И.В. Усанова
 Протокол общего собрания трудового
 коллектива МАОУ ДО ЦДТ от 31.01.2021 г.
 № 01

**Положение об оплате труда работников
 Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного
 образования «Центр детского творчества» (с изменениями от 27.01.2021)**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – Положение), разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы и установления системы оплаты труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – Учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Усть-Илимска (далее – Управление образования), создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

2. Положение разработано в соответствии со ст.ст. 129, 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, приказом министерства образования Иркутской области от 21.11.2018г № 128-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области», приказ министерства труда и занятости Иркутской области от 30.11.2018г № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области», целевыми показателями в сфере дополнительного образования детей.

3. Положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения;
- базовые (минимальные) оклады (должностные оклады) (далее – базовые оклады) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу (далее – ПКГ), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- порядок установления должностных окладов;
- наименования и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- наименования и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя;
- иные выплаты.

4. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительными органами работников.

5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом достигнутого уровня оплаты труда, соблюдения государственных гарантий по оплате труда.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего

времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7. Фонд оплаты труда работников Учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, формируется на календарный год исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств по средствам бюджета города и средств, поступающих в Учреждение от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников.

Фонд оплаты труда может корректироваться в течение календарного года в случае изменения: численности обучающихся, утвержденного норматива бюджетного финансирования, объема субсидии на исполнение муниципального задания, действующих нормативных правовых актов по вопросам финансового обеспечения расходов на оплату труда работников Учреждений.

8. Фонд оплаты труда Учреждения формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаемых на основании норм действующего законодательства.

9. Фонд оплаты труда Учреждения (за вычетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) состоит из тарифной и стимулирующей частей:

1) тарифная часть фонда оплаты труда (**ФОТ_{тар}**) обеспечивает выплату гарантированной заработной платы всем категориям персонала учреждения и составляет от 70 до 90 процентов в фонде оплаты труда учреждения.

Тарифная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты по окладам (ставкам), а также выплаты компенсационного характера, виды и размеры которых устанавливаются в соответствии с действующими трудовым законодательством, Положением об оплате труда Учреждения;

2) стимулирующая часть фонда оплаты труда (**ФОТ_{ст}**) предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда и составляет от 10 до 30 процентов в фонде оплаты труда учреждения.

10. Тарифная часть фонда оплаты труда (**ФОТ_{тар}**) учреждения формируется из:

$$\mathbf{ФОТ_{тар} = ФОТ_{ауп\ тар} + ФОТ_{ппп\ тар} + ФОТ_{увп\ тар} + ФОТ_{оп\ тар}}$$

где: **ФОТ_{ауп\ тар}** - тарифный фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{ппп\ тар} - тарифный фонд оплаты труда прочего педагогического персонала;

ФОТ_{увп\ тар} - тарифный фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{оп\ тар} - тарифный фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

11. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает структуру и численность штатного расписания в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В штатное расписание включаются все должности (профессии) работников Учреждения, допускается конкретизация наименования должностей (профессий) работников с учетом специализации их деятельности.

Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения.

12. Стимулирующий фонд оплаты труда направляется на поощрение работников по результатам работы, прежде всего по показателям эффективности деятельности Учреждения, качества оказания муниципальных услуг.

13. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения формируется фонд стимулирования руководителя Учреждения (**ФОТ_{ст}рук**).

Размер фонда рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ФОТ(ст)рук = ФОТ_{тар} * d,}$$

где **ФОТ_{тар}** - тарифная часть фонда оплаты труда;

d - размер доли отчисления в фонд стимулирования руководителей Учреждений, установленный Управлением образования.

Доля отчислений Учреждений устанавливается в размере до 2% и может быть изменена по решению Управления образования.

14. Порядок распределения фонда стимулирования руководителя Учреждения и установления стимулирующих выплат разрабатывается и утверждается Управлением образования.

Стимулирование руководителя производится в зависимости от результатов, эффективности работы Учреждения, с учетом объемов работ, их сложности и социальной значимости.

III. Порядок и условия оплаты труда персонала

15. Оплата труда по должностям работников Учреждения, устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора и состоит из:

- 1) базового оклада;
- 2) повышающих коэффициентов к базовому окладу;
- 3) выплат компенсационного характера;
- 4) выплат стимулирующего характера.

1. Порядок формирования должностного оклада работников

16. Базовые оклады работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения должностей работников, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

17. Оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов, утвержденных настоящим Положением (приложение № 1).

18. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются работникам Учреждения с учетом квалификации работников, сложности, количества и условий выполняемой ими работы.

19. К базовым окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания, а также молодым специалистам из числа педагогических работников.

20. Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу образует должностной оклад работника, размер которого определяется путем сложения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и произведений базового оклада на установленный работнику повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный работнику персональный повышающий коэффициент и установленный работнику дополнительный повышающий коэффициент.

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + О * ДПК,$$

где ДО – размер должностного оклада работника;

О - размер базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

КП – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

КПП - персональный повышающий коэффициент;

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент;

На должностной оклад производится начисление ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

21. Размеры окладов работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

22. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию (КП) по должностям работников приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

23. Персональный повышающий коэффициент (КПП) к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач и других факторов. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента:

- для должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (кроме высшего и дополнительного) и общеотраслевых должностей служащих – до 3,0;

- для должностей по профессиональным квалификационным группам должностей общеотраслевых профессий рабочих, должностей работников культуры, искусства и кинематографии – до 3,0.

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

24. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) устанавливается:

1) работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - до 0,2;

работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - до 0,3.

Дополнительный повышающий коэффициент за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии основания установления повышающих коэффициентов по обоим основаниям, однократно применяется повышающий коэффициент максимального уровня.

2) молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении после окончания соответствующего образовательного учреждения в следующих размерах от базового оклада с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы)

10 процентов (от 3 до 5 лет работы)

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профиля;

- работа в Учреждении по специальности.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. В Учреждении, при наличии соответствующих условий, осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

26. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются, локальными нормативными актами Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, безопасности работников в процессе их трудовой деятельности в соответствии с государственными нормами охраны труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

27. Решение о введении конкретных выплат принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета и доходов от приносящей доход деятельности.

28. Выплаты компенсационного характера за работу в местности с особыми климатическими условиями - районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производятся в соответствии с решением Городской Думы города Усть-Илимска от 26.04.2017 г. № 36/275 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

29. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- 1) дополнительную оплату (далее - доплата за совмещение) за:
 - дополнительную работу по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;
 - дополнительную работу по другой профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей);
 - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2) доплату за работу в ночное время;

3) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) оплату сверхурочной работы.

30. Размеры доплат за совмещение и срок, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, оформляются приказами руководителя Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

31. Минимальная доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время и составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) работника Учреждения по основной работе за час работы. Решение о введении конкретных выплат принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета и доходов от приносящей доход деятельности.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

32. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, 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.

33. По желанию работника Учреждения, 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.

34. Сверхурочная работа оплачивается работникам Учреждения, привлекаемым к сверхурочным работам, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника Учреждения, работавшего сверхурочно, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

35. Выходное пособие выплачивается по основаниям и в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

36. В случае, если сумма фактически начисленной заработной платы работника Учреждения (полностью отработавшего норму рабочего времени) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате - размера минимальной заработной платы, установленного указанным соглашением, работнику Учреждения работодателем производится соответствующая компенсационная доплата в размере образовавшейся разницы.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

37. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

38. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный или учебный год, на определенный период или одновременно.

39. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

40. Учреждением самостоятельно принимается решение о периодичности распределения средств стимулирующего фонда оплаты труда (месяц, квартал, полугодие).

41. Учреждение в целях поощрения работников устанавливают следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

42. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам учреждения за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

43. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Данный перечень стимулирующих выплат должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения.

Перечень показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения разрабатывается и утверждается Управлением образования.

Примерный перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников Учреждения разрабатывается и утверждается Управлением образования. Учреждением разрабатывается и утверждается Перечень показателей эффективности

деятельности педагогических работников в соответствии с утвержденным Примерным перечнем.

44. Премияльные выплаты работникам Учреждения могут выплачиваться:

- 1) по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) единовременные (разовые) поощрительные премии.

45. Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда единовременно по окончании соответствующего отчетного периода (месяц, квартал, год) пропорционально отработанным дням в указанном периоде (месяц, квартал, год) в размере не более месячной оплаты труда работника Учреждения.

Премия по итогам работы за отчетный период не выплачивается в период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, иных дополнительных отпусках.

46. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно за счет экономии фонда оплаты труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ в размере не более месячной оплаты труда работника.

47. Единовременная (разовая) поощрительная премия выплачивается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в связи с государственными, профессиональными праздниками, юбилейными, знаменательными, профессиональными датами и по иным основаниям в размере не более месячной оплаты труда работника.

48. Премияльные выплаты по итогам работы допускаются наряду с применением видов поощрения, предусмотренных статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, создаваемой в Учреждении с участием представительного органа работников.

Решение комиссии о распределении стимулирующих выплат оформляется протоколом, в котором указывается распределение стимулирующих выплат (баллов) по работникам Учреждения с обоснованием согласно утвержденным в Учреждении критериям и показателям качества, результативности и эффективности труда работников.

50. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

51. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования.

52. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка должностной инструкции;
- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, применение методов психического и физического насилия, нарушение устава Учреждения и норм профессионального поведения и этики.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием конкретной причины.

53. Порядок отмены (уменьшения) стимулирующей выплаты устанавливается Учреждением самостоятельно и регламентируется положением о системе оплаты труда.

7. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения

54. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

55. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, относящихся к

основному персоналу Учреждения, и составляет до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы. Конкретный размер увеличения должностного оклада определяется Управлением образования в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Должностной оклад (ДО) руководителя Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} + \text{О} * \text{КП} + \text{О} * \text{ДПК},$$

где **О** - средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения (базовый оклад);

КП - повышающий коэффициент;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

56. Расчет размера средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных Учреждений Иркутской области, утвержденным Постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 г. № 292-пп "О Порядке определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области".

К работникам основного персонала Учреждения относятся работники Учреждения, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей (профессий) работников основного персонала Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

57. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается трудовым договором, заключаемым с Управлением образования.

58. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется по решению Управления образования с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, индивидуальными показателями работы руководителя, характеризующими исполнение его должностных обязанностей.

59. Начисление стимулирующих выплат руководителям Учреждений производится на основании приказа Управления образования за счет средств фонда стимулирования руководителей Учреждений, формируемого в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения.

60. Размеры базовых окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в размере на 10 - 30 процентов ниже базового оклада руководителя Учреждения. Повышающие коэффициенты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения и конкретизируются в трудовых договорах заместителей руководителей.

61. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, осуществляются в порядке и на условиях, определенных для работников Учреждения.

62. Заместителям руководителя при установлении должностного оклада может применяться дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается в размере:

работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - до 0,2;

работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - до 0,3.

Дополнительный повышающий коэффициент за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии основания установления повышающих коэффициентов по обоим основаниям, однократно применяется повышающий коэффициент максимального уровня.

8. Прочие вопросы

63. Из средств фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

64. Материальная помощь оказывается работнику по письменному заявлению в связи с причинением ему материального ущерба в результате стихийных бедствий, кражи, грабежа иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, смерти членов семьи работника (родителей, супруга (и), детей).

К заявлению на выплату материальной помощи должны прилагаться документы, подтверждающие факт причинения материального ущерба, факт смерти членов семьи работника (с подтверждением родства).

65. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

66. Выплата материальной помощи производится работнику не более одного раза в календарном году в сумме не более двух должностных окладов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в приравненных к районам Крайнего Севера местностях.

67. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

68. Выплата материальной помощи производится в пределах средств, утвержденных на фонд оплаты труда Учреждения на соответствующий календарный период.

Приложение №1
К Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества»,
утвержденному приказом МАОУ ДО ЦДТ
от 31.03.2015 №079

Приказ МАОУ ДО ЦДТ от 27.01.2021 г. № 024

**Размеры базовых (минимальных) окладов работников
Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного
образования «Центр детского творчества»**

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	8340
Педагог-организатор	
3 квалификационный уровень	
Методист	8381
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Тьютор	8422
Старший методист	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	7315
отделом	
отделением	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

Общепрофессиональные должности служащих
Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Секретарь руководителя	6805
Художник	
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	6861

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инженер-программист (программист)	7088
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7142
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7202
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7259

Общепромышленные профессии рабочих

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	1 разряд ЕТКС – 6396; 2 разряд ЕТКС – 6453; 3 разряд ЕТКС – 6510
Дворник	
Подсобный рабочий	
Сторож (вахтер)	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4 разряд ЕТКС – 6567; 5 разряд ЕТКС – 6624

Приложение № 2

К Положению об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества», утвержденному приказом МАОУ ДО ЦДТ от 16.04.2019 г. № 139

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за категорию
Педагог дополнительного образования	0,3 - для первой квалификационной категории;
Педагог-организатор	
Педагог-психолог	0,5 - для высшей квалификационной категории
Методист	

Приложение № 3

К Положению об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества», утвержденному приказом МАОУ ДО ЦДТ от 16.04.2019 г. № 139

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества», для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей

Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор