

СОГЛАСОВАНО: 
Председатель профкома
А.Б.Осипова

УТВЕРЖДАЮ: 
Директор МБУДО «СИУТур г. Челябинска»
Ю.В. Кондратенков



**Положение
об оплате труда и стимулирующих надбавках работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Станции юных туристов г. Челябинска**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников учреждения, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Челябинска, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска № 18/7 от 26.10.2010г. Решение Челябинской городской Думы от 25.08.2015 №12/23 "О внесении изменений 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», приказом Комитета по делам образования г. Челябинска от 28.10.2010г. № 1656-у, Решением Челябинской городской думы от 29.11.2016 №26/25 Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников 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 работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда, которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений».

2. Изменение условий оплаты труда не может привести к ухудшению положения работников, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, вместе с тем, увеличение заработной платы и общего ФОТ учреждения, также не допускается

3. Оплата труда работников учреждения, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений 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) мнения представительного органа работников;
 - 7) настоящего Положения.
5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.
6. 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 соответствующего муниципального учреждения.

II. Основные условия оплаты труда

1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска № 18/7 от 26.10.2010г. с учетом внесенных изменений.

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.

3. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической) работы, определенную Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, 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

1. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической 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 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 ПДО;

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

$F_{н.н.}$ – фактическая нагрузка в неделю ПДО 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.

2. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования (далее по тексту ПДО) и других работников, педагогического состава помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

4. ПДО работающим на условиях внутреннего совместительства и ПДО, для которых МБУДОД СЮТур является основным местом работы при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от ПДО причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

5. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года педагогическую 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.

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда устанавливается ПДО работающим на условия внешнего совместительства.

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

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).

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, 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.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по

соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

3. 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 № 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 03 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» 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 № 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 № 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.»

4. 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».

5. 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).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение 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;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение 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 определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой 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;

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

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

– труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным

ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– 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 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 праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) 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 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6) 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;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, определяется в соответствии с приложением 8-1 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7;

8) Доплата за ночные и праздничные дни производится путем расчета части оклада (должностного, ставки заработной платы) за час работы, путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в году, в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

1. 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;
- - надбавка молодым специалистам;
- - премиальные выплаты по итогам работы;
- - выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, 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 VI и приложениями к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска № 18/7 от 26.10.2010г. с учетом вносимых изменений.

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

3. 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 и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой

стимулирующей выплате.

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

5. Максимальное (предельное) соотношение средней заработной платы устанавливается кратной пяти для заместителей руководителей, главных бухгалтеров к средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждения.

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

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

2. Должностной оклад руководителя его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с приложением в разделе **«Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда»** к решению Челябинской городской Думы от **25.08.2015 № 12/23** к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска № 18/7 от 26.10.2010г. и приказа Управления по делам образования г. Челябинска от 28.10.2010г. № 1656-у.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения 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 V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения 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 приложения 10 к настоящему Положению.

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.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4. Для премиальных выплат по итогам работы руководителям муниципальных учреждений, Управление по делам образования города Челябинска централизует до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Порядок использования централизованных лимитов бюджетных обязательств определяется приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по итогам исполнения целевых показателей эффективности работы руководителя, устанавливаемых приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

5. Неиспользованные до конца календарного года централизованные средства распределяются между учреждениями путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений.

6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения в штатном расписании на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения 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 V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения 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 решения городской думы № 18/7 от 26.10.2010г. с изменениями и дополнениями.

9. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главных бухгалтеров осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VIII. Заключительные положения

1. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального 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».

2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

3. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема выделенных средств для выполнения муниципального задания.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться муниципальным учреждением на

выплаты стимулирующего характера по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются на основании приложения № 4 к настоящему положению. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год, согласно п. 63 положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска № 18/7 от 26.10.2010г

5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

6. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления.

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

8. Размеры выплат стимулирующего характера, устанавливается приказом руководителя учреждения и не могут превышать пределы установленные ПРИЛОЖЕНИЕМ 5,6.

**Порядок назначения выплат за интенсивность и высокие результаты
работы и выплат за качество выполняемых работ**

1. Размер и выплата за сложность, напряженность, устанавливаются всем категориям работников, кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера, в размере **до 100%** должностного оклада, приказам руководителя учреждения.

Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплаты за сложность и напряженность:

- сложность выполняемой работы, знание и применение в работе компьютерной и другой техники и др.;
- опыт работы по специальности и занимаемой должности;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания и др.);
- наличие переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня;
- ответственность в работе по поддержанию высокого качества:
 - образовательной деятельности,
 - исполнительской дисциплины,
 - функциональных обязанностей,
 - технического обеспечения деятельности учреждения.
- инициатива работника и творческого подхода к делу при выполнении заданий;
- компетентность и ответственность исполнителя в выполнении приоритетных для учреждения работ;
 - универсализм профессиональных знаний и трудовых навыков;
 - исполнение контрольно-проверочных функций при проведении работ, согласно плану работы учреждения;
 - компетентность в разработке, принятии и реализации управленческих решений;
 - успешная работа по координации направлений деятельности учреждения;
 - обслуживание важнейших участков учреждения;
 - содействие в обеспечении платных услуг, и иной приносящей доход деятельности;
- иные особые условия, влияющие на ее сложность и напряженность.

2. Размер и выплата за выполнение особо важных (срочных) работ, устанавливаются на определенный период приказом руководителя учреждения, за какой либо вид работы не входящих в прямые функциональные обязанности сотрудника. Размер выплаты не может превышать 50% должностного оклада.

3. Размер и выплата работникам за личный вклад в достижении эффективности работы учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения, на основании оценки качества работы сотрудника, в размере до 100% должностного оклада.

Основанием для установления надбавки является данные об исполнении или неисполнении, а так же ненадлежащее исполнение функциональных и возложенных обязанностей на сотрудника. Результаты, которых отражаются в оценочном листе (приложение 2), составленный на основании критериев оценок труда работника, по результатам деятельности учреждения, а также служебных записок, докладных, жалоб и т.п.

Критерии показателей оценочного листа утверждается руководителем учреждения.

согласовывается членом профкома. Приказам руководителя учреждения назначаются члены и председатель оценочной комиссии.

4. Оценка критериев производится один раз в учебном году, по состоянию на 1 сентября календарного года. В случае необходимости оценка критериев может производиться в иной другой период. На основании оценочного листа издается приказ руководителя с установлением размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы и выплат за качество выполняемых работ.

СОГЛАСОВАНО: _____
Председатель профкома

УТВЕРЖДАЮ: _____
Директор МБУДОД СЮТур
Ю.В.Кондратенков

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы _____

(указывается период работы)

**Выплата за личный вклад работника в достижении эффективности работы
учреждения**

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный балл показателя	Фактический балл показателя
Сумма баллов по показателям:		

Решение комиссии: _____
(количество баллов прописью)

Экспертная комиссия:

Председатель:

Члены комиссии:

Порядок установления и назначения премиальных выплата

1. Премиальные выплаты сотрудникам учреждения устанавливаются по итогам работы за отчетный период. Отчетным период являются:

- 1) Месяц;
- 2) Квартал;
- 3) Полугодие;
- 4) 9 месяцев;
- 5) Год;
- 6) За иной период, оговоренный в приказе о поощрении.

Премиальные выплаты могут быть установлены по итогам участия в федеральных, региональных, городских и районных мероприятиях, в связи с памятными, юбилейными и праздничными датами.

2. Премиальные выплаты производятся за счет экономии фонда оплаты труда.

3. Установление премиальной выплаты производится по результатам работы сотрудника за отчетный период.

4. По результатам деятельности учреждения, комиссия назначенная приказом руководителя составляет оценочный лист критерий эффективности деятельности сотрудника за отчетный период, на его основании руководитель учреждения принимает решение о назначении и размере премии сотруднику. Основанием для выплаты премии служат данные о нарушениях трудовой дисциплины и прочие отклонения связанные с ухудшением деятельности учреждения, данные бухгалтерии, статистической отчетности, акты, приемки, приказы по учреждению и другие документы, характеризующие выполнение или невыполнение функциональных обязанностей, качество работ и предоставляемых услуг, культуру обслуживания.

5. Премиальные выплаты работникам производятся:

- за выполнение плановых мероприятий с учетом результатов и качества работы согласно требованиям должностных инструкций СЮТур;
- за внедрение новаций, улучшающих работу СЮТур, в отношении работников, которые принимали непосредственное участие в выполнении выше назначенных работ;
- за соблюдение трудовой и служебной дисциплины;
- за сохранность контингента;
- за образцовое содержание кабинетов, сохранность имущества;
- за своевременное и качественное выполнение своих обязанностей;
- за успешное участие детей в соревнованиях, слетах и конкурсах.

6. Работнику может быть не назначена (выплачена) премия, в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, плановых заданий, должностных обязанностей, других производственных упущениях.

7. Начисление премиальных выплат производится пропорционально отработанным дням в отчетном периоде, пропорционально к основному окладу работника. Если работник работает на не полную ставку, то пропорционально занимаемой ставке.

8. Премиальные выплаты в учреждение начисляются на основании приказа руководителя учреждения.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
и стимулирующих надбавках работников
МБУДОД «СИОТур г. Челябинска»

СОГЛАСОВАНО: _____
Председатель профкома

УТВЕРЖДАЮ: _____
Директор МБУДОД СИОТур
Ю.В.Кондратенков

Оценочный лист критерий эффективности деятельности сотрудника

Должность ФИО \ показатели						Итого
----------------------------------	--	--	--	--	--	-------

Экспертная комиссия:

Председатель:

Члены комиссии:

Значение показателей:

Результаты по данному критерию высоко эффективны	3
Результаты по данному критерию достаточно эффективны	2
Результаты по данному критерию недостаточно эффективны	1

Порядок оказания материальной помощи сотрудникам

1. Материальная помощь может быть оказана работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.
2. Материальная помощь может быть оказана в связи с трудным финансовым положением и к очередному отпуску до 2-х окладов.
3. Материальная помощь может быть оказано в связи с чрезвычайными обстоятельствами в семье до 8 000 рублей:
 - при утрате личного имущества;
 - в случае потери близких родственников (родителей, детей, супругов)
4. Оказание материальной помощи осуществляется на основании личного заявления сотрудника или по решению руководителя в целях материальной поддержки работников.
5. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя учреждения.

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам учреждения**

№ 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)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
2)	работникам учреждений дополнительного образования, 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<1>: - «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 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 Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	до 10
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет<2>:	
1)	педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников<3>:	
1)	педагогическим работникам: - за II квалификационную категорию - I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	до 10 до 20 до 30
2)	ежемесячная надбавка водителям автомобилей за профессиональное мастерство (классность)<4>: - имеющим 1 класс - 2 класс	25 10
6.	Премияльные выплаты:	
1)	по итогам работы за отчетный период	до 150
2)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200

<1> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника.

<2> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<3> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

<4> Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств «В», «С» и «Е» и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в учреждении. Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в учреждении.

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение 7
к Положению об оплате труда
и стимулирующих надбавках работников
МБУДОД «СЮТур г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
заместителям руководителя, главному бухгалтеру**

№ 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 выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
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*: - «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 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 Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	до 10
4.	Премияльные выплаты	

1)	По итогам работы за отчетный период	до 100
----	-------------------------------------	--------

Примечания:

<*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Приложение 8
к Положению об оплате труда
и стимулирующих надбавках работников
МБУДОД «СЮТур г. Челябинска»

Установить следующие оклады работникам учреждения:

1. Педагогический персонал		
1	Зав. Отделом	17340
2	Методист	14000
3	Инструктор - методист	12350
4	Педагог - организатор	12350
5	Педагог дополнительного образования	12350
2. Учебно-вспомогательный персонал		
1	Бухгалтер I категории	8070
2	Специалист по кадрам	7550
3	Юрист I категории	8070
4	Инженер - программист I категории	8070
5	Делопроизводитель	6420
6	Контрактный управляющий	7700
3. Обслуживающий персонал		
1	Слесарь - ремонтник	5300
2	Уборщик служебных помещений	5300
3	Вахтер	5300
4	Сторож	5300