




КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР «КРЕАТИВ» Г. ЧЕЛЯБИНСКА»
ул. Пушкина, д. 48, г. Челябинск, 454091, тел./факс: (351) 214 30 10, mail@kreativcentr.ru, www.kreativcentr.ru

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Общим собранием работников
МАУДО «Центр «Креатив»
Протокол № 1
от 12 ЯНВ 2021

Директор
МАУДО «Центр «Креатив»

Д. Б. Попов
12 ЯНВ 2021



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫХ, СТИМУЛИРУЮЩИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ МАУДО «ЦЕНТР «КРЕАТИВ»

1. Общие положения.

1. Положение об оплате труда, компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Образовательно-досуговый центр «Креатив» г. Челябинска» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда в том числе вопросы оплаты труда педагогических работников, с учетом и на основе Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (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»).

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАУДО «Центр «Креатив»: установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников; основания, порядок установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии), социальных выплат (материальная помощь работникам).

3. Положение разработано с целью материального стимулирования труда работников МАУДО «Центр «Креатив», применения прогрессивных форм организации труда и мер материального стимулирования роста профессионального мастерства, творческой активности, инициативы при реализации поставленных задач с учетом индивидуальных трудовых качеств работника, его вклада в деятельность учреждения, личной и коллективной результативности работы, эффективности деятельности.

4. Понятия, используемые в Положении:

- «Заработная плата (оплата труда работника)» – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)
- «Оклад (должностной оклад)» - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- «Тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- «Оклад (должностной оклад)» - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- «Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы» - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ).

6. Месячная заработная плата работника, 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, при этом минимальный размер оплаты труда не включает в себя доплаты и надбавки, начисляемые в связи с работой в особых климатических условиях («уральский коэффициент»).

7. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области. Минимальный размер оплаты труда не включает в себя доплаты и надбавки, начисляемые в связи с работой в особых климатических условиях («уральский коэффициент»).

8. В Челябинской области региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в Челябинской области, он не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9. Минимальный размер оплаты труда обеспечивается МАУДО «Центр «Креатив» за счет средств местного бюджета города Челябинска, предусмотренных в субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), предоставляемой МАУДО «Центр «Креатив» Учредителем.

10. Система оплаты труда работников МАУДО «Центр «Креатив» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

11. Система оплаты труда работников МАУДО «Центр «Креатив» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) профессиональных стандартов;
- 5) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н);

6) профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н);

7) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н);

8) профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526);

9) профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570);

10) профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н);

11) профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н);

12) государственных гарантий по оплате труда;

13) настоящего Положения и приложений к нему (включая перечень видов и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера);

14) мнения представительного органа работников (Общего собрания работников МАУДО «Центр «Креатив»).

12. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением периодических премиальных выплат) вносятся в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) работников.

II. Условия и порядок определения заработной платы.

13. Заработная плата работников МАУДО «Центр «Креатив» - ежемесячное вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

14. Заработная плата работника МАУДО «Центр «Креатив» включает в себя:
- оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

15. В соответствии с Уставом МАУДО «Центр «Креатив» к исключительной компетенции Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив», в том числе, относятся следующие вопросы по установлению оплаты труда работников:

1) распределение должностных обязанностей, педагогической и иной (в том числе, дополнительной) нагрузки, утверждает должностные инструкции, определяет соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели и(или) учебного года, утверждает графики работы и (или) объем (перечень) работ, выполняемых сотрудниками МАУДО «Центр «Креатив»;

2) установление заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат), в соответствии с действующим законодательством, Уставом и локальными актами МАУДО «Центр «Креатив»;

3) осуществление полномочий коллегиальных органов управления МАУДО «Центр «Креатив», если таковые не созданы и (или) не функционируют.

16. Руководитель (директор) МАУДО «Центр «Креатив» устанавливает размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам МАУДО «Центр «Креатив» в пределах фонда оплаты труда с учетом размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам, утвержденным в установленном действующим законодательством порядке. В случае отсутствия наименования должностей, заимствованных в штатное расписание из профессиональных стандартов, тарифно-квалификационных, квалификационных и иных справочников профессий и/или должностей в таких профессиональных квалификационных группах, оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) устанавливается Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» самостоятельно. Размер такого оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) определяется Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» с учетом соотношения видов, объема, масштаба выполняемых работником должностных обязанностей с отраженными в профессиональных квалификационных группах наименованиями должностей и с учетом сложившегося рыночного уровня заработной платы за выполнение таких должностных обязанностей и/или видов (объемов) работ.

17. 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 Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

18. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам МАУДО «Центр «Креатив», в том числе определенные путем соотношения с должностями по профессиональным квалификационным группам, отражаются в Приложении 2 к настоящему Положению, которое утверждается Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив».

Приложение 2 к настоящему Положению корректируется и утверждается Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» в новой редакции в случае изменения размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в связи с вступлением в законную силу нормативно-правовых актов Российской Федерации, Челябинской области и/или города Челябинска, решения Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» (если они были установлены им самостоятельно в соответствии с п. 16 настоящего Положения).

Приложение 2 к настоящему Положению утверждается Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» в новой редакции и не обуславливает необходимость пересмотра и утверждения новой редакции Положения.

19. Конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам МАУДО «Центр «Креатив» по должностям закрепляются в Штатном расписании, которое утверждается Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив».

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

21. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с разделом V настоящего Положения, соглашениями, локальными нормативными актами МАУДО «Центр «Креатив», трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

23. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах объема бюджетных средств, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАУДО «Центр «Креатив» Учредителем на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также из внебюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

24. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты (при их установлении) компенсационного и стимулирующего характера (за исключением периодических премиальных выплат) указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

25. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАУДО «Центр «Креатив» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

26. Оплата труда педагогических работников МАУДО «Центр «Креатив», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МАУДО «Центр «Креатив», для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

27. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАУДО «Центр «Креатив» устанавливается в соответствии со статьей 333 ТК РФ и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

28. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

29. Оплата труда работников МАУДО «Центр «Креатив» определяется с учетом следующих условий:

- 1) требований к квалификации (образование, стаж педагогической работы, стаж работы по специальности (по профилю) или стаж работы в определенных должностях и учреждениях, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания и др.),
- 2) продолжительности рабочего времени;
- 3) объемов учебной (педагогической) работы;
- 4) порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в каникулярный период и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- 6) особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 7) дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- 8) дополнительной оплаты труда педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом;
- 9) выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- 10) других условий оплаты труда.

III. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

30. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

31. Изменения размера и условий оплаты труда работников МАУДО «Центр «Креатив» осуществляется на основании изменений, вносимых в трудовой договор (путем оформления дополнительных соглашений к трудовому договору), которые подписываются сторонами, и становятся неотъемлемой частью трудового договора.

32. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

33. Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный работником личный банковский счет или счет банковской карты, выпущенной в рамках платежной системы «МИР».

34. Работник вправе выбрать для перечисления заработной платы кредитную организацию из числа тех, с которыми у МАУДО «Центр «Креатив» имеет заключенные договоры банковского обслуживания («зарплатные проекты»), или определить для перечисления заработной платы кредитную организацию по своему усмотрению. В последнем случае работник должен предоставить заявление на имя Руководителя МАУДО «Центр «Креатив» с указанием реквизитов счета для перечисления заработной платы.

35. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Руководителю МАУДО «Центр «Креатив» об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

36. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «Центр «Креатив»: первая часть – не позднее 15 числа текущего месяца, вторая часть – не позднее последнего дня расчетного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

37. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

38. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работнику в указанные сроки выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

IV. Условия оплаты труда.

39. Оплата труда работников МАУДО «Центр «Креатив» производится исходя из установленных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом доплат, надбавок, премий и фактического объема педагогической и/или иной работы.

40. Должностной оклад Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» определяется трудовым договором и устанавливается Учредителем в

зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

41. Оценка сложности труда Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

42. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив».

43. Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

44. Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» в Комитет по делам образования.

45. Размер должностного оклада Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» устанавливается в соответствии с типом муниципального учреждения и установленной группой по оплате труда в размере, определенном Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю 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, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

47. Выплаты стимулирующего характера Руководителю (директору) МАУДО «Центр «Креатив» устанавливаются Учредителем в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и разделом V настоящего Положения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации

48. Выплаты стимулирующего характера Руководителю (директору) МАУДО «Центр «Креатив» устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, 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.

49. Выплаты стимулирующего характера Руководителю (директору) МАУДО «Центр «Креатив» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАУДО «Центр «Креатив» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также из внебюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

50. Условия оплаты труда Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» устанавливаются в трудовом договоре.

51. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

52. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с п. 50 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности МАУДО «Центр «Креатив» и работы его Руководителя (директора) и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

53. Должностные оклады заместителей Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, должностные оклады иных заместителей Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

54. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру МАУДО «Центр «Креатив» устанавливаются Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

55. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с разделом V настоящего Положения, соглашениями, локальными нормативными актами МАУДО «Центр «Креатив», трудовыми договорами. Устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

56. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии,

предоставляемой МАУДО «Центр «Креатив» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также из внебюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

57. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУДО «Центр «Креатив».

58. 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:

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

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

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

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

59. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МАУДО «Центр «Креатив», в соответствии с настоящим Положением и утвержденным Календарным учебным графиком МАУДО «Центр «Креатив».

60. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебному плану, дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (учебно-тематическим планам, календарно-тематически планированием), кадрового обеспечения МАУДО «Центр «Креатив».

61. Тарификация педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, производится на периоды учебного года, определенные Календарным учебным графиком МАУДО «Центр «Креатив»:

1) перед началом учебного года на Период учебных занятий, установленный Календарным учебным графиком (с начала периода по 31 мая соответствующего учебного года). Такая тарификация проводится на весь период, либо раздельно по полугодиям, если учебными планами (программами) на каждое полугодие предусматривается разное количество часов, либо имеет место изменение количества и(или) наполняемости групп.

2) на Период реализации программ летней занятости, досуга и оздоровления детей и подростков (с 01 июня по 31 августа соответствующего учебного года);

3) на Организационно-аналитический период (с 01 сентября до начала Периода учебных занятий нового учебного года), установленные Календарным учебным графиком.

62. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МАУДО «Центр «Креатив», ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив».

63. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, наполняемости и количества групп учебная нагрузка педагогических работников и других работников МАУДО «Центр «Креатив», ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

64. Объем учебной нагрузки, установленный работникам по итогам тарификации в начале соответствующего периода учебного года, может быть уменьшен по инициативе работодателя в соответствующем периоде и следующих периодах текущего учебного года, а также при установлении на периоды следующего учебного года, в следующих случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и/или программам,
- сокращения количества групп,
- сокращение наполняемости групп.

65. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

66. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

67. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться работниками МАУДО «Центр «Креатив», ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей директора), устанавливается руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с законодательством РФ.

68. Оплата труда тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей), реализующих дополнительные предпрофессиональные программы в области физической культуры и спорта, осуществляется в соответствии с нормами, определенными для таких работников Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (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»), иными нормативными правовыми актами.

69. Трудоустройство, определение режимов (графиков, циклограмм, расписания и т.п.) и продолжительности работы в течение месяца, учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в МАУДО «Центр «Креатив» по совместительству, проводится в соответствии со статьей 282 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом и локальными актами МАУДО «Центр «Креатив», настоящим Положением.

70. Для работников МАУДО «Центр «Креатив» (в том числе Руководителя (директора) и заместителей директора) не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) педагогическая работа в МАУДО «Центр «Креатив» с дополнительной оплатой;

е) работа без занятия штатной должности в МАУДО «Центр «Креатив» и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками МАУДО «Центр «Креатив» обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников МАУДО «Центр «Креатив», руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся и др.;

ж) работа в МАУДО «Центр «Креатив» или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

з) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

71. Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "ж" пункта 69 настоящего Положения допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив».

72. Педагогическая работа руководителя (директора), заместителей директора и других работников МАУДО «Центр «Креатив» сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, педагогическая работа руководящих и других работников МАУДО «Центр «Креатив» без занятия штатной должности в том же учреждении, и другие виды работ, предусмотренных пунктом 70 настоящего Положения, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях, предусмотренных по выполняемой работе.

Дополнительная работа может быть оформлена как совмещение и (или) работнику устанавливаются доплаты (за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты за дополнительную работу, доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей и др.).

Конкретные размеры оплаты за выполняемую работу устанавливаются директором МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением и Приложением 1 к настоящему Положению в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютных размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, и максимальными размерами не ограничиваются.

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

74. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемом в соответствии с пунктом 77 настоящего Положения педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

75. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, в том числе руководящих работников и административно-управленческого персонала, осуществляющих в течение учебного года педагогическую деятельность, 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 в эти периоды, оплата за это время не производится.

76. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАУДО «Центр «Креатив» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

77. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, может выплачиваться оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты, в том числе: практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Объем и содержание такой работы регулируется администрацией МАУДО «Центр «Креатив».

78. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

79. Режим рабочего времени педагогических работников, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) групп и др.) в течение соответствующего периода учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало такого периода учебного года, до конца этого периода учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им заработной платы (с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы) в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

80. Педагогические работники должны быть проинформированы об уменьшении учебной нагрузки в течение периода учебного года или о догрузке другой педагогической работой не менее, чем за две недели до соответствующих изменений, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

81. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации на соответствующий период, уменьшение заработной платы не производится.

82. Работнику, выполняющему в МАУДО «Центр «Креатив» наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Конкретные размеры указанных доплат устанавливаются директором (руководителем) МАУДО «Центр «Креатив» на основании настоящего Положения и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

83. При выполнении работником МАУДО «Центр «Креатив» сверхурочной работы (работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) сверхурочная работа оплачивается дополнительно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются законодательством РФ, настоящим Положением и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

84. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в МАУДО «Центр «Креатив» на условиях внешнего совместительства.

85. 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.

86. 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 при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

87. Оплата труда за замещение отсутствующего работника, 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 на соответствующий период.

V. Компенсационные и стимулирующие выплаты.

88. В соответствии с действующим законодательством работникам МАУДО «Центр «Креатив» (в том числе совместителям), приказом директора могут устанавливаться компенсационные и (или) стимулирующие выплаты.

89. Перечень, условия, размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством настоящим Положением, Приложением 1 к настоящему Положению, утверждаемыми директором МАУДО «Центр «Креатив», иными локальными актами МАУДО «Центр «Креатив».

90. Конкретные размеры компенсационных и стимулирующих выплат отдельному работнику устанавливаются приказом директора МАУДО «Центр «Креатив» и отражаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

91. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников либо в абсолютных размерах.

92. К выплатам компенсационного характера относятся:

91.1. **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.**

Устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового Кодекса РФ. К таковым относятся:

1) доплата за работу в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются директором МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением и Приложением 1 к настоящему Положению, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

2) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Данная работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- 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 час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются директором МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением и Приложением 1 к настоящему Положению.

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).

3) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Конкретные размеры указанных доплат устанавливаются директором МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением и Приложением 1 к настоящему Положению в % к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютных размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и максимальными размерами не ограничиваются.

– *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);

– *доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы*: 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 или увеличение объема работ.

– *доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором*: 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. Срок установления такой доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4) повышенная оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. 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 2) настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом.

5) доплата до минимального размера оплаты труда.

Устанавливается в случаях, если сумма расчетной начисляемой месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, при этом минимальный размер оплаты труда не включает в себя доплаты и надбавки, начисляемые в связи с работой в особых климатических условиях («уральский коэффициент»). Размер такой доплаты устанавливается как разность между суммой начисляемой месячной заработной платы работника и установленной величиной минимального размера оплаты труда.

6) выплаты за особенности и специфику работы в учреждении.

Это доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за дополнительную работу: устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью МАУДО «Центр «Креатив» по реализации образовательных программ (уставной деятельностью).

Конкретный перечень работ (оснований), за которые предусмотрено установление соответствующих доплат, отражен в Приложении 1 к настоящему Положению. Размер и срок таких доплат устанавливается директором МАУДО «Центр «Креатив» по соглашению сторон трудового договора с учетом Приложения 1 к настоящему Положению.

7) выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размер и срок таких доплат устанавливается директором МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

– надбавка за руководство методическими объединениями в учреждении (по направленностям реализуемых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ), отделениями, творческими группами, временными научно-исследовательскими коллективами (ВНИК)

– надбавка за работу в качестве члена в составе городских методических объединений.

91.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» 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 директором МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с настоящим Положением 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.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

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

91.3. 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 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» и составляет 15 %.

93. К выплатам стимулирующего характера относятся:

93.1. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:

1) надбавка за наличие квалификационной категории:

По решению директора МАУДО «Центр «Креатив» за наличие квалификационной категории работникам МАУДО «Центр «Креатив» может быть установлена надбавка.

Педагогическим работникам МАУДО «Центр «Креатив» процент надбавки за квалификационную категорию устанавливается приказом директора МАУДО «Центр «Креатив» в пределах, установленных в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Процент надбавки за наличие квалификационной категории иным категориям работников МАУДО «Центр «Креатив» устанавливается приказом директора МАУДО «Центр «Креатив» с учетом локальных нормативных актов, регламентирующих присвоение квалификационных категорий этим категориям работников, при условии достаточности финансовых средств и в пределах в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Надбавка устанавливается всем работникам МАУДО «Центр «Креатив», включая совместителей.

Штатным работникам МАУДО «Центр «Креатив» наряду с установленной надбавкой за квалификационную категорию по основной должности,

дополнительно устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих случаях:

- при выполнении работником дополнительной работы по другой должности (совмещение) при наличии соответствующей квалификационной категории по совмещаемой должности (либо по должности, наличие квалификационной категории по которой может засчитываться в соответствии с действующим законодательством как категория по совмещаемой должности)

- в случаях, если работнику установлены доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу при наличии соответствующей квалификационной категории по должности, соответственно выполняемой работе (либо по должности, наличие квалификационной категории по которой может засчитываться в соответствии с действующим законодательством как категория по должности, соответствующей выполняемой работе)

Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени. Конкретные (абсолютные) размеры надбавки работникам рассчитываются в следующем порядке:

- при наличии соответствующей квалификационной категории по занимаемой должности (либо по должности, наличие квалификационной категории по которой может засчитываться в соответствии с действующим законодательством как категория по занимаемой должности) абсолютный размер надбавки за наличие квалификационной категории рассчитывается следующим образом:

$H_k = O_f * Y\%$, где:

H_k - надбавка за наличие квалификационной категории,

O_f - оклад фактический по занимаемой должности пропорционально фактически отработанному времени,

$Y\%$ - установленный по учреждению % надбавки за ту или иную квалификационную категорию.

- при выполнении работником дополнительной работы по другой должности (совмещение) при наличии соответствующей квалификационной категории по совмещаемой должности (либо по должности, наличие квалификационной категории по которой может засчитываться в соответствии с действующим законодательством как категория по совмещаемой должности) абсолютный размер надбавки за наличие квалификационной категории рассчитывается следующим образом:

$H_k = O_f * Y\%$, где:

H_k - надбавка за наличие квалификационной категории,

O_f - оклад фактический по совмещаемой должности пропорционально фактически отработанному времени,

$Y\%$ - установленный по учреждению % надбавки за ту или иную квалификационную категорию.

- в случаях, если работнику установлены доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную

работу при наличии соответствующей квалификационной категории по должности, соответственно выполняемой работе (либо по должности, наличие квалификационной категории по которой может засчитываться в соответствии с действующим законодательством как категория по должности, соответствующей выполняемой работе). абсолютный размер надбавки за наличие квалификационной категории рассчитывается следующим образом:

$H_k = D_c * Y\%$, где:

H_k - надбавка за наличие квалификационной категории,

D_c - абсолютный размер установленной работнику доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу при наличии соответствующей квалификационной категории по должности, соответственно выполняемой работе,

$Y\%$ - установленный по учреждению % надбавки за ту или иную квалификационную категорию.

Установленный по учреждению % надбавки за ту или иную квалификационную категорию применяется при расчете заработной платы всех работников МАУДО «Центр «Креатив» в одинаковом размере.

93.2. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

1) надбавка за сложность, напряженность:

Устанавливается работникам МАУДО «Центр «Креатив» приказом Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив».

Критериями сложности работы являются:

- важность выполняемой работы для деятельности учреждения,
- выполнение работы требует высокого уровня интеллекта, знаний, опыта и мастерства (профессионализма),
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,
- объем усилий, необходимых для выполнения работы,
- необходимость применения в работе методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.

Напряженность труда - характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. Напряженность труда характеризуется следующим:

- работник в своей профессиональной деятельности сталкивается с необходимостью решать сложные задачи (требуют рассуждений, цель сформулирована только в общем, необходимо построение внутренних представлений о внешних событиях, решение всей задачи необходимо планировать, задача всегда включает решение связанных логически подзадач, а информация, полученная при решении каждой подзадачи, анализируется и учитывается при решении следующей подзадачи);
- работа в режиме ненормированного рабочего дня и систематической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени;
- работа в особом (напряженном) режиме (графике);
- работа с большим контингентом обучающихся;

- функции по иной должности, работа, не входящую в круг основных обязанностей;
- большие объемы работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных);
- работа, связанная с обработкой большого потока информации;
- работа, требующая оперативности и высокого качества при выполнении поставленных задач.

При формировании Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив»» предложений по установлению размера надбавки за сложность, напряженность по каждому работнику учитываются приведенные выше критерии (характеристики) сложности (напряженности) труда, а также наличие следующих факторов (условий):

- руководство объединением в статусе «Студия»;
- руководство объединением с подтвержденным статусом «Образцовый»;
- стаж работы педагога в МАУДО «Центр «Креатив»»;
- педагогическая нагрузка сверх нормы часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы по соответствующей должности – в процентах к окладу (ставке заработной платы):

$N_{нч} = (ЧТ - НЧ) * К$, где:

$N_{нч}$ – % к окладу (ставке заработной платы) в составе надбавки «за сложность, напряженность» за педагогическую нагрузку сверх нормы часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы по соответствующей должности;

$ЧТ$ – количество часов педагогической нагрузки, установленное тарификацией;

$НЧ$ – норма часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы по соответствующей должности;

$К$ – коэффициент сложности (напряженности).

Коэффициент сложности (напряженности) определяется Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив»» при формировании предложений по установлению размера надбавки и может определяться в пределах значений от 2 до 4 (включительно).

- Иные показатели (характеристики, основания) по личному решению Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив»» или на основе предложений (устных или письменных) заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений (отделов, служб и т. д.) МАУДО «Центр «Креатив»», объединений (коллективов) работников.

Предложения Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив»» рассматриваются на административно-управленческом совещании в соответствии с общим порядком, определенным настоящим Положением.

2) надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ:

Устанавливается работникам МАУДО «Центр «Креатив»» приказом директора МАУДО «Центр «Креатив»» на время выполнения особо важных (срочных) работ.

Размер надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается до 50 % тарифной ставки (оклада) в соответствии с Приложением

1 к настоящему Положению и определяется с учетом степени важности и/или срочности выполняемой работы.

Степень важности (срочности) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется непосредственно Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив», в том числе с учетом рассмотрения представлений (устных или письменных) заместителей директора, руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений (отделов, служб и т. д.) МАУДО «Центр «Креатив», объединений (коллективов) работников.

Максимальный срок одномоментного установления данной надбавки не может превышать 12 месяцев. В случае необходимости надбавка может устанавливаться повторно неограниченное количество раз.

Надбавка может быть установлена в следующих случаях:

- выполнение в срочном порядке и/или имеющих важное значение для эффективной работы учреждения заданий, требующих высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда;
- выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных, региональных, городских программ, срочных и/или важных заданий, требующих оперативности и т.д.;
- деятельность по обеспечению организационно-управленческих условий для организации и проведения различных мероприятий, реализации программ и проектов, и т. д.
- выполнение работ по подготовке и сдаче (представлению) срочной и/или периодической отчетности и документов в связи с временным значительным увеличением объема выполняемых работ;
- выполнение работ (осуществление мероприятий) по подготовке учреждения к плановым проверкам контролирующих органов;
- выполнение работ (осуществление мероприятий) по подготовке учреждения к летней оздоровительной кампании;
- выполнение работ (осуществление мероприятий) в рамках летней оздоровительной кампании;
- выполнение работ (осуществление мероприятий) по подготовке учреждения к новому учебному году;
- работа в составе жюри конкурсов, фестивалей, соревнований и других мероприятий различных уровней;
- выполнение работ по организации конкурсов, фестивалей, соревнований и других мероприятий различных уровней;
- другие случаи по решению Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» лично или на основе предложений (устных или письменных) заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений (отделов, служб и т. д.) МАУДО «Центр «Креатив», объединений (коллективов) работников.

93.3. **Выплаты за качество выполняемых работ:**

1) надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения:

Устанавливается работникам МАУДО «Центр «Креатив» приказом директора МАУДО «Центр «Креатив» на определенный период.

Размер надбавки устанавливается в зависимости от личного вклада работника в эффективность работы учреждения.

При формировании Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив»» предложений по установлению размера надбавки за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения по каждому работнику оцениваются «величина», «ценность» личного вклада работника в достижение эффективности учреждения с учетом, в том числе, наличия (степени, качества) следующих факторов (характеристик, условий):

- размер (процент) установленной надбавки за сложность, напряженность;
- стаж работы педагога в МАУДО «Центр «Креатив»»;
- качество выполнения неотложных (важных) поручений (заданий, работ);
- качество ведение документации, предусмотренной должностной инструкцией;
- добросовестность исполнения должностных обязанностей;
- степень (уровень) интенсивности труда;
- результативность работы;
- включенность в деятельность по улучшению материально-технической базы учреждения, финансово-хозяйственную деятельность учреждения;
- вовлеченность в деятельность по обеспечению готовности учреждения к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании;
- активность участия в разработке и реализации программ (проектов, мероприятий);
- эффективность деятельности по обеспечению сохранности (увеличению) контингента обучающихся;
- вовлеченность в создание и обеспечение комфортных условий для обучающихся, предотвращение конфликтных ситуаций;
- эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся;
- активность участия в открытых мероприятиях, общественной жизни учреждения;
- активность и вовлеченность в наставническую, научно-методическую деятельность учреждения;
- активность использования в работе современных информационных технологий и технических средств (решений);
- активность участия и результативность в конкурсах профессионального мастерства;
- своевременность и качество повышения уровня своей квалификации, совершенствование профессиональной компетентности и мастерства;
- участие в подготовке и оформлении материалов для участия учреждения в мероприятиях;
- активность и вовлеченность в разработку, внедрение и развитие дополнительных услуг и направлений деятельности учреждения.

Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется непосредственно Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив»», в том числе с учетом рассмотрения предложений (устных или письменных) заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей (заведующих, начальников)

структурных подразделений (отделов, служб и т. д.) МАУДО «Центр «Креатив», объединений (коллективов) работников.

Предложения Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» рассматриваются на административно-управленческом совещании в соответствии с общим порядком, определенным настоящим Положением.

93.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Надбавка устанавливается педагогическим работникам МАУДО «Центр «Креатив» по основному месту работы по основной занимаемой должности за стаж работы в отрасли. 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. Конкретный размер надбавки устанавливается Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

93.5. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, знаков отличия, государственных и отраслевых наград.

Устанавливаются работникам МАУДО «Центр «Креатив», имеющим знаки отличия, государственные и отраслевые награды, ученые степени и почетные звания в области образования, спорта, культуры, связанные с основным направлением профессиональной деятельности работника. Конкретный размер надбавки устанавливается Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

93.6. Премияльные выплаты.

Показатели (критерии, характеристики, возможные основания) и порядок премирования работников МАУДО «Центр «Креатив» определены в разделе VI настоящего Положения.

94. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются МАУДО «Центр «Креатив» самостоятельно в соответствии с действующим законодательством, Уставом МАУДО «Центр «Креатив», настоящим Положением и отражаются в Приложении 1 к настоящему Положению.

95. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МАУДО «Центр «Креатив» устанавливаются настоящим Положением, которое содержит описание показателей (критериев, характеристик) эффективности деятельности (качественные и/или количественные показатели, особенности трудовой деятельности работников и т.п.), что гарантирует соблюдение следующих принципов стимулирования работников МАУДО «Центр «Креатив»:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной (обоснованной) оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

96. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» по результатам оценки эффективности деятельности работников Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» лично, а также по результатам консультаций с непосредственными руководителями работников МАУДО «Центр «Креатив» или рассмотрения их представлений (устных или письменных), с объединениями (коллективов) работников (при необходимости) – в соответствии с настоящим Положением.

97. Порядок установления размеров стимулирующих выплат работникам МАУДО «Центр «Креатив»:

1) Руководитель (директор) МАУДО «Центр «Креатив» на основании информации об объеме финансовых средств в рамках доведенного до МАУДО «Центр «Креатив» фонда оплаты труда определяет сумму денежных средств, которые могут быть направлены на установление стимулирующих выплат работникам учреждения в соответствии с перечнем и размерами таких выплат, определенных настоящим Положением.

2) Руководитель (директор) МАУДО «Центр «Креатив» формирует предложения по размерам каждой стимулирующей выплаты строго индивидуально по каждому работнику основного (за исключением руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений) и вспомогательного персонала на основании оценки эффективности деятельности работника Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» лично, а также по результатам консультаций с непосредственными руководителями работников МАУДО «Центр «Креатив» или рассмотрения их представлений (устных или письменных), с объединениями (коллективов) работников (при необходимости) – на основе описания формализованных показателей (критериев, характеристик) эффективности деятельности (качественные и/или количественные показатели, особенности трудовой деятельности работников и т.п.), определенных настоящим Положением.

3) Предложения Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» по размерам и основаниям (видам) стимулирующих выплат каждому работнику основного (за исключением руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений) и вспомогательного персонала рассматриваются на административно-управленческом совещании, в котором принимают участие:

- представители административно-управленческого персонала (директор, заместители директора, главный бухгалтер)
- руководители (заведующие, начальники) структурных подразделений (отделов, служб и т. д.) МАУДО «Центр «Креатив»;
- заведующий хозяйством (при отсутствии работника по должности «заместитель директора по административно-хозяйственной части»);
- секретарь руководителя (специалист по кадрам).

В рамках совещания непосредственные руководители работников могут высказывать возражения на предложения, представленные Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив», высказывать свои предложения (мнения) по оценке эффективности деятельности отдельных работников.

4) По результатам коллегиального рассмотрения предложений Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив», предложений и/или возражений (мнений, оценок) по эффективности деятельности работников со стороны их непосредственных руководителей в рамках административно-управленческого совещания, предложения Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» принимаются, либо направляются Руководителю (директору) МАУДО «Центр «Креатив» на доработку (корректировку) с учетом предложений (возражений, мнений), которые поддержаны большинством участников административно-управленческого совещания. После корректировки предложения Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» вновь представляются на коллегиальное обсуждение в рамках административно-управленческого совещания для их принятия.

5) Секретарь (специалист по кадрам) ведет (оформляет) протокол административно-управленческого совещания, в котором отражается результат рассмотрения участниками совещания предложений Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» по установлению стимулирующих выплат работникам.

6) Руководитель (директор) МАУДО «Центр «Креатив» самостоятельно определяет основания и размеры стимулирующих выплат для работников административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер), а также руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений строго индивидуально по каждому работнику на основании собственной оценки эффективности его работы на основе описания формализованных показателей (критериев, характеристик) эффективности деятельности, определенных настоящим Положением.

7) По результатам принятых (согласованных) предложений Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» по размерам и основаниям стимулирующих выплат каждому работнику основного (за исключением руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений) и вспомогательного персонала, определения Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» видов и размеров стимулирующих выплат для работников административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер), а также руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений секретарь руководителя (специалист по кадрам) осуществляет подготовку соответствующих приказов.

98. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставленной МАУДО «Центр «Креатив» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

99. Стимулирующие выплаты не являются обязательными для работников МАУДО «Центр «Креатив» и устанавливаются (не устанавливаются) для каждого работника индивидуально.

100. Директор МАУДО «Центр «Креатив» соответствующими приказами определяет конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера, строго индивидуально для конкретного работника МАУДО «Центр «Креатив» и в

соответствии с действующим законодательством, Уставом МАУДО «Центр «Креатив», настоящим Положением и Приложением 1 к настоящему Положению.

101. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников пропорционально фактически отработанному времени или независимо от этого, либо в абсолютных размерах.

102. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться директором МАУДО «Центр «Креатив» с периодичностью от 1 месяца, но на период не более 12 месяцев.

103. 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.

104. Работникам МАУДО «Центр «Креатив» могут быть выплачены также иные надбавки и доплаты в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ, Челябинской области и города Челябинска.

105. Размеры выплат стимулирующего характера могут быть изменены, стимулирующие выплаты могут быть отменены на основании приказа Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» на основе собственного решения в связи с отсутствием у МАУДО «Центр «Креатив» финансовых средств на осуществление данных выплат, несвоевременным выполнением (невыполнением) работником устных или письменных заданий, распоряжений директора и администрации МАУДО «Центр «Креатив», ухудшением качества и эффективности работы, несоответствием интеллектуальной продукции современным требованиям, при нарушении трудовой дисциплины и т.д., а также по результатам рассмотрения докладов (письменно или устно) заместителей директора, заведующих (руководителей) отделов (служб, подразделений) МАУДО «Центр «Креатив». Отмена и (или) изменения размеров выплат производятся в

соответствии с действующим законодательством, Уставом МАУДО «Центр «Креатив», настоящим Положением и Приложением 1 к настоящему Положению.

VI. Премирование.

106. Премии работникам МАУДО «Центр «Креатив» являются стимулирующими выплатами и выплачиваются на основании приказа руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив».

107. Премии не являются периодическими обязательными выплатами для работников МАУДО «Центр «Креатив».

108. Основаниями (критериями) для начисления премий отдельным работникам МАУДО «Центр «Креатив» служат показатели (критерии, характеристики) эффективности деятельности (качественные и/или количественные показатели, особенности трудовой деятельности работников и т.п.), оцениваемые Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» лично, а также по результатам консультаций с непосредственными руководителями работников МАУДО «Центр «Креатив» или рассмотрения их представлений (устных или письменных), с объединениями (коллективов) работников (при необходимости).

109. Порядок определения размеров премиальных выплат:

1) Руководитель (директор) МАУДО «Центр «Креатив» ежемесячно на основании информации об экономии финансовых средств в рамках доведенного до МАУДО «Центр «Креатив» фонда оплаты труда определяет сумму денежных средств, которые могут быть направлены на премирование работников учреждения в соответствующем периоде, и основания (виды премиальных выплат), по которым такое премирование планируется.

2) Руководитель (директор) МАУДО «Центр «Креатив» формирует предложения по размерам премии по каждому основанию (виду премиальной выплаты) строго индивидуально по каждому работнику основного (за исключением руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений) и вспомогательного персонала на основании собственной оценки эффективности его работы за месяц (квартал, полугодие, год, учебный год и др. периоды) и консультаций с непосредственными руководителями работников – на основе описания формализованных показателей (критериев, характеристик) эффективности деятельности (качественные и/или количественные показатели, особенности трудовой деятельности работников и т.п.), определенных настоящим Положением для каждого основания (вида) премиальной выплаты.

3) Предложения Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» по размерам и основаниям (видам) премиальных выплат каждому работнику основного (за исключением руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений) и вспомогательного персонала рассматриваются на административно-управленческом совещании, в котором принимают участие:

- представители административно-управленческого персонала (директор, заместители директора, главный бухгалтер)
- руководители (заведующие, начальники) структурных подразделений (отделов, служб и т. д.) МАУДО «Центр «Креатив»;
- заведующий хозяйством (при отсутствии работника по должности «заместитель директора по административно-хозяйственной части»);
- секретарь руководителя (специалист по кадрам).

В рамках совещания непосредственные руководители работников могут высказывать возражения на предложения, представленные Руководителем (директором) МАУДО «Центр Креатив», высказывать свои предложения (мнения) по оценке эффективности деятельности отдельных работников.

4) По результатам коллегиального рассмотрения предложений Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив», предложений и/или возражений (мнений, оценок) по эффективности деятельности работников со стороны их непосредственных руководителей в рамках административно-управленческого совещания, предложения Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» принимаются, либо направляются Руководителю (директору) МАУДО «Центр «Креатив» на доработку (корректировку) с учетом предложений (возражений, мнений), которые поддержаны большинством участников административно-управленческого совещания. После корректировки предложения Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» вновь представляются на коллегиальное обсуждение в рамках административно-управленческого совещания для их принятия.

5) Секретарь (специалист по кадрам) ведет (оформляет) протокол административно-управленческого совещания, в котором отражается результат рассмотрения участниками совещания предложений Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» по премированию работников.

6) Руководитель (директор) МАУДО «Центр «Креатив» самостоятельно определяет основания и размеры премиальных выплат для работников административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер), а также руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений строго индивидуально по каждому работнику на основании собственной оценки эффективности его работы за месяц (квартал, полугодие, год, учебный год и др. периоды) на основе описания формализованных показателей (критериев, характеристик) эффективности деятельности, определенных настоящим Положением для каждого основания премиальной выплаты.

7) По результатам принятых (согласованных) предложений Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» по размерам и основаниям премиальных выплат каждому работнику основного (за исключением руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений) и вспомогательного персонала, определения Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» оснований и размеров премиальных выплат для работников административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер), а также руководителей (заведующих, начальников) структурных подразделений секретарь руководителя (специалист по кадрам) осуществляет подготовку соответствующих приказов.

110. Основные критерии (показатели, характеристики), используемые при оценке эффективности работников для премирования, отражены в настоящем Положении при описании соответствующих оснований (видов) премиальных выплат. В случаях отсутствия уточнений по отдельным основаниям (видам) премиальных выплат – суть (смысл, причина, основание) такой премиальной выплаты напрямую вытекает из наименования основания (вида) премиальной выплаты.

111. Основания (виды) премиальных выплат работникам МАУДО «Центр «Креатив»:

• **За высокий уровень профессиональной компетентности (мастерства).**

Выплачивается за высокое качество и профессионализм при выполнении работником своих обязанностей, что может характеризоваться наличием одного или нескольких показателей:

- точностью и безошибочностью действий работника;
- высокой инициативностью и творческой активностью и при выполнении должностных обязанностей и поручений;
- активным применением в профессиональной деятельности современных форм и методов работы;
- высокой результативностью участия обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях и др. мероприятиях;
- широтой и глубиной профессиональных знаний, умений, навыков и качеств работника, которые характеризуются осмысленностью, основательностью, но при этом хорошей пластичностью и гибкостью при изменении ситуаций трудовой деятельности.

• **За высокий уровень исполнительской и производственной дисциплины.**

Выплачивается за строгое соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, что характеризуется:

- своевременным и качественным выполнением плановых заданий (объемов работ) за определенный период времени;
- качественным выполнением иных поручений в соответствии с должностными обязанностями;
- отсутствием официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.

• **За качественное и оперативное выполнение неотложных (важных) поручений (заданий, работ).**

Такой работой, как правило, является дополнительная работа, выполнение которой не входит в циклограмму (план, график) в рамках установленной продолжительности рабочего времени, выполнение которой не предполагалось (не могло предполагаться) заранее, но выполнение такой работы определено важным (срочным) поручением (заданием) и требует качественного и оперативного выполнения.

• **За высокое качество и оперативность при работе с документами и обработке информации.**

Качество работы с документами и обработки информации характеризуется такими параметрами как: точность (достоверность), внимательность, аккуратность.

• **За добросовестность и высокий уровень ответственности при исполнении должностных обязанностей.**

Высокий уровень ответственности — ответственность является чертой личности, все принимаемые решения соотносятся с внутренней структурой ценностей, появляется чувство ответственности за принятые решения, реализованные действия и последствия этих действий для жизни.

Средний уровень ответственности — по существу, такой же, но происходит осознание только ближайших последствий предпринимаемых действий, нет чувства ответственности за стратегию поведения в жизни.

Низкий уровень ответственности — проявляется в ситуационном самоконтроле над деятельностью. Принятие ответственности, осознание

последствий в отдельных моментах жизни — это не черта личности, а ответственное отношение, возникающее в отдельных актах. Оно может быть неустойчивым, временным, зависимым от настроения и обстоятельств.

Безответственность — может иметь два проявления: либо у человека нет сформированной внутренней системы ценностей, осуществляющей контроль и регуляцию деятельности, либо внутренние правила очень жестки для человека, а нормы и ценности очень высоки, он не чувствует или не считает себя способным принимать решения, брать ответственность за возможные последствия, поскольку в случае неудачи наказание самого себя будет чрезмерно строгим. В таком случае у него формируется страх ответственности.

• За высокое качество организации и проведения мероприятий.

Выплачивается работникам, непосредственно принимающим участие в организации и/или проведении мероприятий. Размер премии по данному основанию зависит от роли работника в мероприятии (участник, организатор и т.п.), фактических трудовых (временных) затрат, вовлеченности работника в мероприятие, величины (степени) ответственности в рамках мероприятия, иных характеристик.

• За выполнение поручений (заданий, работ), не входящих в круг основных обязанностей.

Такой работой, как правило, является работа, которая не может быть отнесена к какой-либо одной должности (квалификации), а включает себя мультикомпетенции (умения, навыки) из разных областей знаний (профессий, специальностей).

• За высокую интенсивность труда.

Интенсивность труда определяется затратами физической, нервной и умственной энергии (количеством труда) работником за определенный промежуток рабочего времени для получения полезного (ожидаемого) результата.

Интенсивность труда работников зависит от временных характеристик использования рабочего времени и темпа труда работника.

Временные характеристики использования рабочего времени учитывают непосредственную интенсивность труда, определяемую в виде результатов активной работы в оперативном рабочем графике, в единицу времени.

Темп труда работника учитывает скорость выполнения трудовых операций, частоту трудовых движений и действий в единицу времени.

Интенсивность труда характеризуется количеством вырабатываемой в единицу времени продукции или выполненных заданий (поручений) — объема работы. Повышение интенсивности труда характеризуется увеличением такого объема в тот же временной промежуток (рабочее время).

Критерии интенсивности труда позволяют объективно оценить ее путем использования следующих показателей (характеристик):

— показатель интенсивности конкретного труда — темп труда, скорость выполнения трудовых операций;

— тяжесть труда — определяется по совокупности показателей, характеризующих психофизиологические, санитарно-гигиенические и др. условия труда;

— размеры «зоны труда» работника — количество одновременно выполняемых функций, в том числе при совмещении профессий;

– уровень интенсивности труда – определяется количеством, составом, характером и временными характеристиками выполнения трудовых процессов и их элементов.

• За высокие результаты работы.

Таковыми результатами могут быть:

– достижение высокой результативности участия обучающихся в мероприятиях: различных конкурсах, соревнованиях, фестивалях, культурно-массовых мероприятиях и проектах, открытых мероприятиях (конференции, семинары, выставки и т. д.), проводимых различными организациями и/или индивидуальными предпринимателями и имеющих различный статус участия (от субмуниципальных до международных);

– получение работником грамот и благодарностей, отличительных знаков, почетных званий органов государственной власти РФ, министерств и ведомств РФ, субъектов РФ, органов местного самоуправления города Челябинска, Комитета по делам образования города Челябинска, иных организаций, имеющих государственный, региональный, муниципальный или субмуниципальный статус;

– призовое место или победа работника лично и/или в составе команды учреждения в различных конкурсах (в том числе на получение грантов, поощрений, участие в программах), соревнованиях, фестивалях, культурно-массовых мероприятиях и проектах, открытых мероприятиях (конференции, семинары, выставки и т. д.), проводимых различными организациями и/или индивидуальными предпринимателями и имеющих различный статус (от субмуниципальных до международных);

• За деятельность по подготовке и сдаче (представлению) срочной и/или периодической отчетности и документов.

• За деятельность по обеспечению организационно-управленческих условий для эффективной работы учреждения.

• За деятельность по улучшению материально-технической базы учреждения.

• За деятельность по обеспечению удовлетворительного санитарно-технического состояния имущества учреждения.

• За образцовое содержание помещений и оборудования учреждения.

• За деятельность по ремонту помещений и оборудования учреждения.

• За участие в финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Может выплачиваться работникам за эффективную работу по привлечению дополнительных внебюджетных источников финансирования учреждения, благотворительной и/или безвозмездной помощи, развития направлений иной приносящей доход деятельности.

• За деятельность по обеспечению готовности учреждения к новому учебному году.

• За деятельность по обеспечению готовности учреждения к летней оздоровительной кампании.

• За организационно-управленческую деятельность в рамках летней оздоровительной кампании.

• За активное участие в реализации программ (проектов, мероприятий) детского отдыха, оздоровления и занятости.

• **За деятельность по обеспечению сохранности (увеличению) контингента обучающихся.**

• **За обеспечение комфортных условий для обучающихся во время образовательного процесса, отсутствие и предотвращение конфликтных ситуаций.**

• **За организацию эффективного взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся.**

• **За активное участие в открытых мероприятиях.**

• **За активное участие в общественной жизни учреждения.**

Может выплачиваться работникам за активное участие:

– в мероприятиях, направленных на развитие корпоративной культуры работников учреждения;

– в мероприятиях, организуемых учреждением и направленных на повышение уровня квалификации работников, совершенствование их профессиональной компетентности и мастерства;

– в открытых мероприятиях: различные конкурсы, соревнования, фестивали, культурно-массовые мероприятия и проекты, открытые мероприятия (конференции, семинары, выставки и т. д.), проводимые различными организациями и/или индивидуальными предпринимателями и имеющие различный статус участия (от субмуниципальных до международных).

Размер премии по данному основанию зависит от роли работника в мероприятии (участник, организатор и т.п.), фактических трудовых (временных) затрат, вовлеченности работника в мероприятие, величины (степени) ответственности в рамках мероприятия, иных характеристик.

• **За эффективную наставническую деятельность.**

• **За ведение экспериментальной (исследовательской) работы.**

• **За активное участие в научно-методической деятельности учреждения.**

Выплачивается за создание методических разработок, рекомендаций, систематизацию дидактических материалов, участие в работе временных творческих групп (коллективах), научно-исследовательских групп (коллективов), выполнение иной методической работы.

• **За разработку и внедрение авторских образовательных программ.**

• **За активное внедрение и использование в работе современных информационных технологий и технических средств (решений).**

• **За участие в конкурсах профессионального мастерства.**

• **За победу (призовое место) в конкурсах профессионального мастерства.**

• **За организационную деятельность по повышению уровня квалификации работников, совершенствованию их профессиональной компетентности и мастерства.**

• **За деятельность по подготовке и оформлению документов к аттестации работников.**

• **За деятельность по подготовке и оформлению материалов для участия учреждения в мероприятиях.**

Таковыми мероприятиями могут быть: различные конкурсы (в том числе на получение грантов, поощрений, участие в программах), соревнования, фестивали, культурно-массовые мероприятия и проекты, открытые мероприятия

(конференции, семинары, выставки и т. д.), проводимые различными организациями и/или индивидуальными предпринимателями и имеющие различный статус участия (от субмуниципальных до международных).

• За деятельность по подготовке и оформлению материалов для участия работников в конкурсных мероприятиях.

Таковыми мероприятиями могут быть: различные конкурсы (в том числе на получение грантов, поощрений, участие в программах), соревнования, фестивали, культурно-массовые мероприятия и проекты, открытые мероприятия (конференции, семинары, выставки и т. д.), проводимые различными организациями и/или индивидуальными предпринимателями и имеющие различный статус участия (от субмуниципальных до международных).

• За деятельность по подготовке и размещению информации об учреждении в информационных базах данных в сети Интернет.

Выплачивается работникам при осуществлении ими работ по подготовке и размещению информации об учреждении (в том числе неразрывно связанной с исполнением процедур, определенных действующим законодательством, в связи с осуществлением основной и/или финансово-хозяйственной деятельности) в сети Интернет, когда размещение такой информации является обязательным в силу действующего законодательства или важным (необходимым, целесообразным) для учреждения по решению Руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив».

В связи с особой актуальностью такой деятельности в настоящее время и сложившимся поэтому на рынке труда высоким уровнем заработной платы таких работников, а также в связи с ее высокой ресурсной нагрузкой на работника (высокие интеллектуальные и ментально-психические нагрузки (необходимость обработки большого количества разнородной информации, ее анализа и синтеза, высокий уровень ответственности и др.), повышенная нагрузка на органы чувств, негативное воздействие компьютерной и оргтехники, часто дистанционный (удаленный) характер работы), такие премии могут выплачиваться работникам учреждения независимо от того, отражена или нет такая и/или аналогичная деятельность (или ее отдельные части, схожие и/или идентичные наименования работ и/или толкования) в трудовых функциях (должностных обязанностях) работника.

• За деятельность по ведению (сопровождению) online-ресурсов учреждения в сети Интернет.

Выплачивается работникам при осуществлении ими деятельности по ведению (сопровождению) и/или администрированию (модерированию) online-ресурсов: online-формы коммуникации (online-приемные, форумы, социальные сети, соцопросы и др.), официальные страницы в социальных сетях, интернет-каналы (содержащие аудио-визуальную и/или текстовую информацию), официальный сайт, иные формы представительства и/или коммуникации учреждения в сети Интернет. Такая деятельность включает в себя, в том числе: наполнение контентом; обновление ресурсов; поиск, редактирование и/или создание (формирование, составление и т.д.) аудио-визуальных и/или текстовых материалов).

В связи с особой актуальностью такой деятельности в настоящее время и сложившимся поэтому на рынке труда высоким уровнем заработной платы таких работников, а также в связи с ее высокой ресурсной нагрузкой на работника (высокие интеллектуальные и ментально-психические нагрузки (необходимость

обработки большого количества разнородной информации, ее анализа и синтеза, высокий уровень ответственности и др.), повышенная нагрузка на органы чувств, негативное воздействие компьютерной и оргтехники, часто дистанционный (удаленный) характер работы), такие премии могут выплачиваться работникам учреждения независимо от того, отражена или нет такая и/или аналогичная деятельность (или ее отдельные части, схожие и/или идентичные наименования работ и/или толкования) в трудовых функциях (должностных обязанностях) работника.

• За деятельность по разработке, внедрению и развитию дополнительных услуг и направлений деятельности учреждения.

К такой деятельности, как правило, относится:

– работа, не входящая в круг основных обязанностей работников, которая не может быть отнесена к какой-либо одной должности (квалификации), а включает себя мультикомпетенции (умения, навыки) из разных областей знаний (профессий, специальностей);

– работа по заданиям (поручениям) со стороны Учредителя, выполнение которой позволяет МАУДО «Центр «Креатив» развивать новые направления своей деятельности, новые компетенции работников, повысить социальный статус учреждения.

• По итогам работы.

Выплачивается по результатам совокупной оценки деятельности отдельных работников по итогам отчетного периода. Учитывается методическая, учебная, организационная, административно-управленческая, финансово-хозяйственная и иная деятельность. Премирование по итогам работы может проводиться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год, в летнюю оздоровительную кампанию.

Премиальные выплаты по итогам работы за год могут выплачиваться дважды: в декабре текущего календарного года, а также в январе следующего календарного года (работник может получить не более двух премий по данному основанию за один годовой отчетный период).

112. Премии могут выплачиваться работникам одновременно по нескольким основаниям и максимальными размерами не ограничиваются.

113. Директор МАУДО «Центр «Креатив» соответствующими приказами определяет основания для выплаты премий и их размер (в % к тарифной ставке (окладу, должностному окладу), или в сумме), строго индивидуально для конкретного работника МАУДО «Центр «Креатив» и в соответствии с действующим законодательством, Уставом МАУДО «Центр «Креатив», настоящим Положением и Приложением 1 к настоящему Положению.

114. Приказы о премировании издаются директором МАУДО «Центр «Креатив» в рабочем порядке.

115. Премирование по каждому отдельному основанию, указанному в пункте 110 настоящего Положения, проводится не чаще, чем раз в месяц, за исключением премирования по итогам работы. При премировании по итогам работы в один месяц может происходить премирование одновременно за несколько периодов в случае их совпадения.

116. Премиальные выплаты могут быть начислены и выплачены работникам в любой день месяца, независимо от установленных дней выплаты заработной платы. Приказы о премировании как по отдельным основаниям, так и по одному

основанию по разным группам работников могут издаваться в разные даты одного и того же месяца.

117. В МАУДО «Центр «Креатив» могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам и праздникам:

- к юбилеям от 35 лет;
- к юбилейным датам по педагогическому стажу работы;
- к юбилейным датам по стажу работы в МАУДО «Центр «Креатив»;
- к юбилеям МАУДО «Центр «Креатив»;
- по случаю ухода на пенсию;
- к государственным (общероссийским) и профессиональным праздникам.

Премияльные выплаты по этим основаниям могут быть выплачены единовременно – в месяце, в котором имело место событие, либо в месяце, предшествующем дате события или следующем за этой датой.

118. При начислении премиальной суммы коллективу работников в целом, размер премии каждому отдельному работнику этого коллектива определяется директором МАУДО «Центр «Креатив» строго индивидуально, в зависимости от личного вклада работника в результат работы коллектива, в соответствии с настоящим Положением, и максимальными размерами не ограничивается.

VII. Материальная помощь.

119. Материальная помощь является социальной выплатой работникам МАУДО «Центр «Креатив».

120. Оказание материальной помощи работникам МАУДО «Центр «Креатив» осуществляется на основании личного заявления работника, с указанием основания для получения.

121. Материальная помощь работникам МАУДО «Центр «Креатив» выплачивается за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

122. Материальная помощь может оказываться работникам МАУДО «Центр «Креатив» независимо от занимаемой должности (в том числе и руководителю) и вида занятости (как основным работникам, так и совместителям).

123. Материальная помощь не является обязательной и (или) ежегодной выплатой для каждого работника МАУДО «Центр «Креатив».

124. Решение о выплате материальной помощи работникам МАУДО «Центр «Креатив» принимается руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» индивидуально по каждому работнику на основании и после рассмотрения заявления работника.

125. Решение руководителя МАУДО «Центр «Креатив» о выплате материальной помощи оформляется приказом, который является основанием для выплаты материальной помощи работнику МАУДО «Центр «Креатив».

126. Возможные основания для выплаты и предельные размеры материальной помощи для конкретного работника МАУДО «Центр «Креатив»:

- На оздоровление, приобретение путевок в оздоровительные учреждения работникам МАУДО «Центр «Креатив» и их детям:

- материальная помощь по данному основанию может выплачиваться к основному ежегодному оплачиваемому отпуску в сумме до 2-х должностных окладов (ставок заработной платы) по данному основанию в течение календарного года, если такой оклад (ставка заработной платы) выше минимального размера оплаты труда. В остальных случаях – в сумме до 2-х минимальных размеров

оплаты труда, установленных в соответствии с действующим законодательством, в течение календарного года.

- в случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части, материальная помощь может быть выплачена несколько раз частями соответственно предоставляемым частям отпуска, но в сумме не более 2-х должностных окладов (ставок заработной платы) или минимальных размеров оплаты труда по данному основанию в течение календарного года.

• На лечение или приобретение лекарств в сумме до 2-х должностных окладов (ставок заработной платы) по данному основанию в течение календарного года, если такой оклад (ставка заработной платы) выше минимального размера оплаты труда. В остальных случаях – в сумме до 2-х минимальных размеров оплаты труда, установленных в соответствии с действующим законодательством, в течение календарного года.

• В связи со сложным материальным положением: в сумме до 2-х должностных окладов (ставок заработной платы) по данному основанию в течение календарного года, если такой оклад (ставка заработной платы) выше минимального размера оплаты труда. В остальных случаях – в сумме до 2-х минимальных размеров оплаты труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

• По случаю регистрации брака – 7000 рублей единовременно, не более 1 раза в 5 лет.

• При несчастных случаях: в сумме до 10000 рублей единовременно, не более 1 раза в течение календарного года. Выплата может быть произведена при предоставлении подтверждающих документов, оформленных в соответствии с действующим законодательством, из которых следует неумышленность получения вреда здоровью, а также отсутствие таких отягчающих обстоятельств, как: алкогольное, наркотическое и/или медикаментозное опьянение).

• При рождении ребенка: 10000 рублей единовременно за каждого ребенка.

• В случаях утраты, хищения, порчи или гибели личного имущества (денежных средств) работника: в сумме до 10000 рублей единовременно.

• В случае смерти близких родственников (родителей, детей, супруги): в сумме 10000 рублей единовременно. Для получения выплаты по этому основанию необходимо предоставление подтверждающих документов, оформленных в соответствии с действующим законодательством. Выплата может быть произведена в течение 3-х дней после обращения работника, подтверждающие документы должны быть предоставлены в течение 10 рабочих дней с момента события

• В случае смерти сотрудника: выплата производится членам его семьи (при предоставлении подтверждающих документов, оформленных в соответствии с действующим законодательством) – в сумме до 10000 рублей единовременно.

• В преддверии общероссийских праздничных дат – к Новогодним каникулам и Рождеству: в сумме до 2-х должностных окладов (ставок заработной платы) по данному основанию в течение календарного года, если такой оклад (ставка заработной платы) выше минимального размера оплаты труда. В остальных случаях – в сумме до 2-х минимальных размеров оплаты труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

127. Материальная помощь сотруднику МАУДО «Центр «Креатив» может выплачиваться в течение календарного года по разным основаниям, при этом ограничения по суммам в течение календарного года действуют лишь по каждому основанию в отдельности.

128. По решению руководителя (директора) МАУДО «Центр «Креатив» в отдельных случаях, в индивидуальном порядке, размер материальной помощи работнику может не ограничиваться максимальными размерами, определенными пунктом 126 настоящего Положения. В этих случаях размер материальной помощи устанавливается Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» с учетом сложившейся ситуации.

VIII. Заключительные положения.

129. Положение об оплате труда, компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах МАУДО «Центр «Креатив» разрабатывается руководителем (директором), членами администрации, главным бухгалтером. Для разработки Положения по решению руководителя (директора) могут привлекаться представители трудового коллектива, общественности, иные лица.

130. Штатное расписание МАУДО «Центр «Креатив» утверждается руководителем (директором) учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения, размере должностного оклада и другую информацию по группам персонала (перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается Комитетом по делам образования города Челябинска):

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

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

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

131. Положение утверждается руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» и вступает в силу с момента утверждения.

132. Утвержденное директором МАУДО «Центр «Креатив» Положение представляется на Общее собрание работников для ознакомления работников МАУДО «Центр «Креатив» и согласования.

133. В случае, если мотивированное решение Общего собрания работников МАУДО «Центр «Креатив» содержит отказ в согласовании Положения либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель:

1) может согласиться с ним и внести изменения и/или дополнения в Положение в установленном пунктами 131-132 настоящего Положения порядке;

2) либо после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выбранным в установленном ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «Центр «Креатив» представителем

(представительным органом) работников в целях внесения изменений и/или дополнений в Положение в установленном пунктами 131-132 настоящего Положения порядке;

3) либо не согласиться с ним.

В любом случае Положение, утвержденное директором МАУДО «Центр «Креатив» в установленном порядке, действует до утверждения новой редакции (нового) Положения.

134. При недостижении согласия Положение может быть обжаловано выбранным в установленном ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «Центр «Креатив» представителем (представительным органом) работников в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Работники МАУДО «Центр «Креатив» также имеют право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

135. В целях соблюдения действующего законодательства (нормативно-правовых актов), повышения эффективности деятельности МАУДО «Центр «Креатив», достижения согласия с представителем (представительным органом) работников, по иным причинам Положение может быть пересмотрено с внесением Руководителем (директором) МАУДО «Центр «Креатив» изменений и/или дополнений. В этом случае формируется новый текст Положения, содержащий в себе внесенные изменения и дополнения, и Положение утверждается директором МАУДО «Центр «Креатив» вновь.

136. Положение, утвержденное в соответствии с порядком, определенным пунктами 131-132, имеет статус «согласовано» на Общем собрании работников с прежними реквизитами протокола до следующего Общего собрания работников, созываемого для целей, предусмотренных пунктом 132 настоящего Положения. Созыв внеочередного Общего собрания работников для ознакомления с Положением и его согласования проводится лишь в случае внесения изменений и дополнений, затрагивающих существенные условия трудовых договоров с работниками или иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Приложение 1
к Положению об оплате труда, компенсационных, стимулирующих
и социальных выплатах МАУДО «Центр «Креатив»



УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАУДО «Центр «Креатив»

Д. Б. Попов
12 января 2021 года

**Перечень и размеры выплат
компенсационного и стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МАУДО «Центр «Креатив»**

№ п/п	Виды	Размер
ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА		
<i>ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ</i>		
1.	Доплата за работу в ночное время	20 % оклада.
2.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	По соглашению сторон трудового договора: в сумме (в абсолютном размере), в % к окладу.
3.	Доплата за расширение зон обслуживания	
4.	Доплата за увеличение объема работы	
5.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	
6.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	
7.	Доплата за сверхурочную работу	В соответствии с ТК РФ
8.	Доплата до минимального размера оплаты труда	
9.	Выплаты за особенности и специфику работы в учреждении	По соглашению сторон трудового договора: в сумме (в абсолютном размере), в % к окладу.
9.1.	За выполнение постоянных общественных поручений	
9.2.	За разработку авторских программ / методических пособий (материалов) / дидактических сборников (материалов) / компьютерных программ	
9.3.	За реализацию дополнительных направлений деятельности учреждения (подготовка и проведение конкурсов, фестивалей, праздников, соревнований, интеллектуальных игр и других массовых мероприятий)	
9.4.	За деятельность по подготовке информационных материалов рекламного и просветительского характера о деятельности учреждения	
9.5.	За деятельность по подготовке и оформлению материалов для участия учреждения в конкурсах, проектах и программах	
9.6.	За руководство методическими объединениями (МО) / службами / отделениями / творческими группами / временными научно-исследовательскими коллективами (ВНИК)	
9.7.	За работу в методических объединениях (МО) / творческих группах / временных научно-исследовательских коллективах (ВНИК)	
9.8.	За деятельность по разработке / организации / проведению (реализации) районных и городских мероприятий / программ / кампаний	
9.9.	За работу по методическому сопровождению отдельных направлений деятельности учреждения	
9.10.	За деятельность по разработке, внедрению и развитию дополнительных услуг и направлений деятельности учреждения	
9.11.	За деятельность по сохранению / увеличению контингента обучающихся	
9.12.	За деятельность по привлечению субъектов образовательного процесса к участию в массовых мероприятиях учреждения	
9.13.	За наставничество и помощь молодым специалистам	
9.14.	За работу по изготовлению декораций / костюмов / реквизита / хозяйственного инвентаря	
9.15.	За деятельность по привлечению дополнительных источников финансовых и материальных средств для осуществления деятельности учреждения	
9.16.	За работу по осуществлению финансово-хозяйственной деятельности учреждения (подготовка договоров, составление и формирование отчетов и форм, не предусмотренных должностной инструкцией)	
9.17.	За деятельность по ведению (сопровождению) официального сайта учреждения	
9.18.	За деятельность по подготовке, предоставлению и размещению информации об учреждении в сети Интернет	

9.19.	За деятельность по подготовке и оформлению документов к аттестации работников	
9.20.	За заведование кабинетами (аудиториями)	До 20 % оклада.
10.	Выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных	
10.1.	За руководство методическими объединениями (МО) / отделениями / творческими группами / временными научно-исследовательскими коллективами (ВНИК)	до 20 % оклада
10.2.	Надбавка за работу в составе городских методических объединений	
	- руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру	3800,00 руб.
	- иным работникам	20 % оклада
ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА: устанавливаются по основаниям и в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ		
ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В МЕСТНОСТЯХ С ОСОБЫМИ КЛИМАТИЧЕСКИМИ УСЛОВИЯМИ		
11.	Районный (уральский) коэффициент	15 % заработной платы.
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА		
ВЫПЛАТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ:		
12.	Надбавка за наличие квалификационной категории	
	За наличие второй квалификационной категории	До 10 % оклада.
	За наличие первой квалификационной категории	До 20 % оклада.
	За наличие высшей квалификационной категории	До 30 % оклада.
ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ		
13.	Надбавка за сложность, напряженность	До 100 % оклада (в сумме (в абсолютном размере), в % к окладу).
14.	Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	До 50 % оклада.
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ		
15.	Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	До 100 % оклада (в сумме (в абсолютном размере), в % к окладу).
ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ¹		
16.	Надбавка за стаж работы в отрасли 5-10 лет	10 % оклада.
17.	Надбавка за стаж работы в отрасли 10-15 лет	15 % оклада.
18.	Надбавка за стаж работы в отрасли 15 лет и более	20 % оклада.
ВЫПЛАТЫ ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ПОЧЕТНЫХ ЗВАНИЙ, ЗНАКОВ ОТЛИЧИЯ, ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ОТРАСЛЕВЫХ НАГРАД		
19.	Надбавка за наличие ученой степени кандидата наук по профилю учреждения	До 10 % оклада.
20.	Надбавка за наличие ученой степени доктора наук по профилю учреждения	До 15 % оклада.
21.	Надбавки за наличие почетных званий, знаков отличия, государственных и отраслевых наград ^{2,3}	До 10 % оклада.
ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ		
22.	Премии	М. б. одновременно по нескольким основаниям, по каждому в сумме (в абсолютном размере) или в % к окладу без ограничения размеров.

¹ может устанавливаться педагогическим работникам - учитывается стаж работы в отрасли.

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", "Отличник физической культуры"

³ При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.