Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом
директора МАУ ДО ГДДЮТ
№ 43 от «28» марта 2022г.

Принято с учетом мнения выборного
органа первичной профсоюзной организации
работников МАУ ДО ГДДЮТ
от «28» марта 2022 г.
(протокол от 28 марта 2022г. № 75)

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования городской Дворец детского и юношеского творчества

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 20.01.2022 № 90-ПА, применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования городской Дворец детского и юношеского творчества.

2. Понятия и термины, используемые в целях Положения:

учреждение – Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования городской Дворец детского и юношеского творчества;

управление образования – управление образования Администрации города Нижний Тагил, главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для директора учреждения, учредитель;

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

приносящая доход деятельность – оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг, иная приносящая доход деятельность, осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, принимаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии), и утверждается управлением образования на соответствующий финансовый год.

Управление образования определяет предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в объеме не более 40%.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»), Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 (в редакции от 27.03.2018г.), и номенклатуре должностей педагогических работников организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Статья 2. Условия определения оплаты труда

1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- номенклатуры должностей;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждения, финансируемого из объема субсидии;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников учреждения.

2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени;

3) объемы работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии с предусмотренными статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации государственными гарантиями по оплате труда заработная плата работника за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Свердловской области (МРОТ), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), а также с учетом постановлений Конституционного суда, определяющими состав МРОТ.

При несоответствии месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установленному МРОТ, работнику ежемесячно производится доплата в размере, обеспечивающем доведение заработной платы работника за месяц до МРОТ.

В состав МРОТ не включаются районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

4. Изменение оплаты труда производится при:

1) присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5. Если право на изменение размера оплаты труда в соответствии пунктом 4 статьи 2 Положения наступило в ежегодном или ином отпуске, во время болезни или в другой период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании этих периодов.

6. Директор учреждения при установлении заработной платы работникам:

1) обеспечивает проверку документов об образовании и стаже работы, других оснований, предусмотренных Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения;

4) несет ответственность за формирование заработной платы работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с источниками финансирования.

7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

8. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в том же учреждении для педагогических, медицинских работников и работников культуры

не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

9. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Статья 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в статье 5 Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в статье 6 Положения.

2. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности работникам учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных Положением.

При отсутствии должностей в соответствующих профессиональных квалификационных группах применяются утвержденные по таким должностям профессиональные стандарты, и аналогично дополнены приложения соответствующими должностями, которые востребованы в учреждении.

5. Приведенные в приложениях № 1–6 к Положению размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, установленные в нормативных правовых актах Правительства Свердловской области и Администрации города Нижний Тагил об индексации заработной платы работников учреждения в текущем году. При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных приложением № 7 к Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. В случаях, когда работнику предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

8. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы ведется исходя из фактически отработанного работником в месяце времени. Если работник отработал меньшее количество часов, то сумма заработной платы рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада) и фактически отработанного времени.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также при работе на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного ими объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1–2 к Положению.

12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

регламентируется приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

13. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной.

14. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

15. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей служащих установлены в приложении № 3 к Положению.

16. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии учреждений (далее – работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

17. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложении № 4 к Положению.

18. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (далее – работники гражданской обороны), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

19. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников гражданской обороны установлены в приложении № 5 к Положению.

20. Размеры окладов работников профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

21. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 6 к Положению.

22. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьей 5 -6 Положения.

23. Директором учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

Статья 4. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются начальником управления образования в трудовом договоре.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре.

2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора и главного

2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

3. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 12 и 13 статьи 4 Положения.

4. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля

2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада директору учреждения, утвержденной управлением образования.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этого учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6. Директору учреждения устанавливаются с учетом повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных локальным актом управления образования.

7. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 4статьи 4 Примерного положения.

8. Директору учреждения, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах,

установленных:

для директора учреждения – управлением образования;

для заместителей директора – коллективным договором, трудовым договором в порядке, установленном в приложении № 9 к Положению.

9. Стимулирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

10. По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11. Для заместителей директора учреждения и главного бухгалтера выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с статьей 5-6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором учреждения.

12. Директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от общего объема средств, поступающих от оказываемых учреждением платных образовательных услуг и иных услуг (не являющихся образовательными), порядок и условия осуществления которых определяются локальным актом учреждения, но не более 20000 рублей в месяц.

13. Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением (при наличии), принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

Статья 5. Компенсационные выплаты

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях совместительства или неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении 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», в размере 1,15.

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

8. Доплата за расширение зон обслуживания (возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ), увеличение объема работы

(поручение дополнительной работы или увеличение объема ранее выполняемой работы) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в порядке, установленном в приложении № 8 к Положению.

9. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

10. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 7–9 статьи 5 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

11. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником) устанавливается 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 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.

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, трудовым договором и Положением.

Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в порядке, предусмотренном в приложении № 8 к Положению.

12. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зон обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

Статья 6. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы;

4) по итогам работы (премии);

5) единовременное премирование.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 4 и 5 пункта 2 статьи 6 Положения, являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ответственность за выполнение настоящего пункта несет директор учреждения.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 9 к Положению.

Размер выплат за интенсивность устанавливается работнику с учетом степени интенсивности (напряженности) его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением, трудовым договором.

7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 9 к Положению.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением, трудовым договором.

8. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном в приложении № 10 к Положению.

При исчислении стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству, в порядке, установленном в приложении № 10 к Положению.

9. К выплатам по итогам работы (премиям) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения, периоды для премирования, условия, порядок и размеры выплат с учетом фактических результатов работы работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями и приложением № 9 к Положению.

Порядок установления показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения определяется локальным актом управления.

Стимулирующие выплаты по итогам работы (премии) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждению на оплату труда работников.

10. Работникам учреждения стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время, пропорционально отработанному времени.

11. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в случаях, установленных в приложении № 9 к Положению.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

12. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются:

- для работников учреждения – в порядке, установленном в приложении № 11 к Положению;

- для директора учреждения – локальным актом управления образования.

Приложение № 1

к Положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей <*>
1	2	3
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	14000
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог;	14000

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности в порядке, установленном в приложении № 7 к Положению, педагогическим работникам, успешно прошедшим соответствующую аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей <*>
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	15633
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	10027
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой;	12681
4 квалификационный уровень	мастер участка;	12684

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей <*>
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус; делопроизводитель;	10027
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; техник;	9396
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»;	10544

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей <*>
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	11588
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; специалист по кадрам; специалист по охране труда; экономист; юрисконсульт	14997
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	16152

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы		Размер должностных окладов, рублей <*>
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»*		
Культорг- организатор		12801
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»*		
библиотекарь; звукооператор;		15082
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»*		
режиссер-постановщик;		18007
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
1 квалификационный уровень	костюмер осветитель; машинист сцены;	10277 8913
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС <**>	
2 квалификационный уровень	настройщик духовых инструментов 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС	

<*> Примечание. При установлении размеров должностных окладов предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности в порядке, установленном в приложении № 7 к Примерному положению, работникам культуры, искусства и кинематографии, успешно прошедшим соответствующую аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

<**> ЕТКС – выпуски Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующие на территории России в соответствии с Постановлением Министерства

труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Профессиональные квалификационные группы, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования и общеотраслевых должностей

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах		
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
2 квалификационный уровень	Специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	10998

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер окладов, рублей <*>
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <**>; гардеробщик; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территории; дежурный	8913
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <*>; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	8913
	швея	8940
	плотник; слесарь-сантехник;	9900
	водитель автомобиля;	12450
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	12450
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <*>	
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС <*>	
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, высококвалифицированные рабочие <**>	

<*> ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

<**> Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9–10 разрядов Единой тарифной сетки, утвержден Приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 № 138 «Об утверждении Перечня высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9–10 разрядов ЕТС».

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Порядок
повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников учреждения за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников учреждений, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии (далее – работники отдельных категорий).

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отдельных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование:

- в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, до прохождения аттестации сроком не более чем два года;

- при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска,

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

- при переводе из одной образовательной организации в другую впервые трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем два года, при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем 6 месяцев,

– на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышения, предусмотренного пунктом 6 статьи 3 Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

4. При занятии директору учреждения, заместителями директора и главным бухгалтером учреждения педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

5. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Порядок
установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, а также перечень таких работников, устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 15–30 процентов – педагогическим работникам, реализующим адаптированные дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы) в учреждении, а также работникам, осуществляющим присмотр и уход за детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем учреждения в зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группе (классе), степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

2) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение, дополнительным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется руководителем учреждения в зависимости от

количества обучающихся, степени и продолжительности общения работников с указанными обучающимися.

4. Доплаты за увеличение объема работ (внеурочную деятельность; неаудиторную работу; заведование структурными подразделениями, учебно-консультационными пунктами, учебными мастерскими, лабораториями, центрами, музеями, творческими и экспертными группами; руководство предметными, методическими и иными комиссиями и объединениями, экспертными и прочими советами; выполнение функций координатора, куратора проекта (группы), учреждения, проектов местного или областного уровня); секретаря совета; организацию и обеспечение профессиональной ориентации обучающихся; сопровождение инновационной деятельности учреждения; организационно-технологические и информационно-методические функции устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

5. Доплаты за выполнение дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей, не включенных в должностные инструкции, в том числе контрактного управляющего, сопровождающего (в случае подвоза обучающихся автотранспортом учреждения) или по другой должности (тьютора, ассистента, специалиста по охране труда и иных, в случае отсутствия данной должности в штатном расписании учреждения).

6. Директор учреждения вправе устанавливать доплаты в размерах, установленных коллективным договором: в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда за счет средств от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением.

7. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

8. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Порядок
установления отдельных выплат стимулирующего характера
работникам учреждения (кроме директора)

1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Порядком, устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников учреждения (кроме директора), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников учреждений на определенный срок.

К выплатам за интенсивность устанавливаются выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы**,** в том числе с учетом показателей наполняемости групп, с учетом работ, обеспечивающих безаварийность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения; за подготовку определенного количества участников конкурсов, олимпиад, конференций и других мероприятий различного уровня; за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования; за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период; за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения (право определять значимость, эффективность работ предоставляется директору учреждения).

Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, на определенный период времени, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

4. Работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», – не более 20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», – не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается

коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

5. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов.

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

6. Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы в учреждении, по решению директора учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;

от 4 до 10 лет – до 15 процентов;

свыше 10 лет – до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7. Исчисление стажа непрерывной работы в учреждении производится соответственно в порядке, установленном в приложении № 10 к Положению.

8. Единовременное премирование работников учреждений осуществляется в следующих случаях:

1) при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами федерального, регионального и муниципального уровней;

2) в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

4) за выполнение особо важных и срочных поручений и заданий (право определять значимость и эффективность выполненных работ предоставляется руководителю учреждения);

5) за профессионализм и личный вклад в работу учреждения, в том числе за высокие результаты работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

9. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премии) устанавливаются ежемесячно на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения, указанных в пункте 11 настоящего Положения.

9.1. Премии определяются в абсолютном размере (в баллах).

Стоимость одного балла, рассчитывается путем деления суммы, выделенной на премии на месяц (квартал), на сумму всех баллов, начисленных работникам за данный месяц (квартал).

Размер премии для каждого работника рассчитывается путем умножения количества баллов, полученных работником за месяц (квартал), на стоимость одного балла.

10. Работникам учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

11. **Показатели эффективности труда педагога дополнительного образования:**

1.	Интенсивность труда и высокие результаты работы (подтверждаемые грамотами, дипломами педагога и обучающихся)(макс.20 баллов)
2.	Наполняемость группы более 15 человек (макс. 20баллов)
3.	Публикация авторских программ, педагогического опыта в виде статьи, тезиса, заметки и др. информации (макс. 20 баллов)
4.	Вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся в образовательный процесс посредством включения в социально-значимые проекты, иные формы в деятельности с учащимися *(макс. 20 баллов)*
5.	Выполнение общественных поручений, включая заполнение странички творческого объединения на официальном сайте Дворца*(макс. 20 баллов)*
6.	Отсутствие замечаний к работе педагога со стороны заведующего отделом и заместителей директора, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) *(макс. 20 баллов)*
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, творческих выставках педагогов и в реализации инновационных проектов, мероприятиях муниципального ресурсного центра (МРЦ), муниципального опорного центра (МОЦ) *(макс. 20 баллов)*

Показатели эффективности труда педагога-организатора:

1.	Интенсивность труда и высокие результаты работы (подтверждаемые грамотами, дипломами педагога и обучающихся)(макс.20 баллов)
2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, творческих выставках педагогов и в реализации инновационных проектов, мероприятиях муниципального ресурсного центра (МРЦ), муниципального опорного центра (МОЦ) (макс. 20 баллов)
3.	Обеспечение высоко качества проводимых мероприятий (разработка новых форм социально-культурных, досуговых мероприятий, применяемых в образовательной деятельности) (макс. 20 баллов)
4.	Выполнение общественных поручений, включая подготовку для размещения на официальном сайте учреждения информации для родителей и учащимся результатов деятельности своего коллектива (макс. 20 баллов)
5.	Отсутствие замечаний к работе педагога со стороны заведующего отделом и заместителей директора, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) (макс. 20 баллов)

Показатели эффективности труда методиста:

1.	Инновационно-методическое сопровождение подготовки педагогов к аттестационным мероприятиям (макс. 20 баллов)
2.	Наставничество педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства, стажировка молодого специалиста (макс. 20 баллов)
3.	Размещение разработанной информации на сайте учреждения, обеспечивающей создание и продвижение позитивного имиджа учреждения, популяризации деятельности учреждения среди населения(макс. 10 баллов)
4.	Выполнение общественных поручений (макс. 20 баллов)
5.	Отсутствие замечаний к работе педагога со стороны заведующего отделом и заместителей директора (макс. 20 баллов)

Показатели эффективности труда заместителя директора, главного бухгалтера:

№ п/п	Показатели эффективности и критерии оценки заместителей директора учреждения, главного бухгалтера:	Значение показателя (количество баллов)
1.Обеспечение предоставления общедоступного и качественного образования.		
1.1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, соблюдение трудового и налогового законодательства, иных нормативно-правовых документов, локальных актов учреждения, соблюдение финансовой дисциплины.	10 баллов
1.2.	Эффективное сотрудничество с органами общественного и коллегиального управления учреждением в соответствии с функциональными (должностными) обязанностями по занимаемой должности.	7 баллов
1.3.	Обеспечение открытости, прозрачности деятельности учреждения по направлению в соответствии с функциональными (должностными) обязанностями по занимаемой должности.	7 баллов
1.4.	Наличие и разнообразие предоставляемых в учреждении вариативных форм предоставляемых услуг.	10 баллов
1.5.	Высокие результаты управленческой деятельности по реализации инновационных проектов.	10 баллов
1.6.	Качество участия обучающихся, работников во всероссийских, межрегиональных, областных и районных конкурсах (наличие призовых мест): I - 10 баллов II - 7 баллов III - 5 баллов	до 10 баллов
2.Обеспечение комплексной безопасности участников образовательных отношений, организация финансово-хозяйственной деятельности учреждения		
2.1.	Создание условий для обеспечения комплексной безопасности участников образовательных отношений (отсутствие обоснованных предписаний контролирующих и надзорных органов).	10 баллов
2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по организации присмотра и ухода за воспитанниками, в т.ч.	7 баллов

	организации питания, со стороны их родителей (законных представителей), контролирующих и надзорных органов.	
2.3.	Качественное и своевременное предоставление отчетности, информации, мотивированных ответов на запросы и др.	до 15 баллов
3.Обеспечение эффективного управления кадровыми ресурсами учреждения		
3.1.	Эффективная организация работы с кадровым резервом, ветеранами педагогического труда.	до 7 баллов
3.2.	Отсутствие обоснованных обращений работников учреждения в различные инстанции, жалоб руководителю на неправомерные административные действия.	до 7 баллов

Руководители структурных подразделений учреждения (заведующая складом, заведующая хозяйством, мастер участка, заведующая библиотекой):

№ п/п	Показатели эффективности и критерии оценки руководителей структурных подразделений	Значение показателя (количество баллов)
Обеспечение высокого качества управления:		
1.	Соблюдение трудового законодательства в сфере образования, законодательства по противодействию коррупции, нормативно-правовых документов, иных локальных актов, финансовой дисциплины и корпоративной этики	до 5 баллов
2.	Высокая степень самостоятельности и ответственности выполняемой работы.	до 5 баллов
3.	Организация и развитие форм и технологий индивидуализации образовательного процесса в условиях введения ФГОС.	до 5 баллов
4.	Организация инклюзивного образования в учреждении.	до 5 баллов
5.	Развитие форм государственно- общественного управления в детском саду.	до 5 баллов
6.	Обеспечение высокого качества информационной открытости о деятельности учреждения на официальном сайте МАУ ДО ГДДЮТ и своевременное внесение информации на сайте, «Сетевой город. Образование», «bas gov.ru»	до 5 баллов

7.	Развитие вариативных форм предоставления услуг дошкольного образования в учреждении.	до 5 баллов
8.	Высокое качество организации работы с семьями группы риска по профилактике безнадзорности детей.	до 5 баллов
9.	Развитие инновационных форм взаимодействия с семьями обучающихся.	5 баллов
10.	Обеспечение высокого качества комплексной безопасности обучающихся и охраны труда работников.	7 баллов
11.	Обеспечение социальных гарантий и прав обучающихся.	7 баллов
12.	Укомплектованность кадрами и отсутствие текучести кадров.	до 5 баллов
13.	Эффективность работы с молодыми педагогами и развитие форм наставничества.	3 баллов
14.	Работа с ветеранами педагогического труда.	3 баллов
15.	Развитие форм социального партнёрства.	3 баллов
16.	Отсутствие задолженности по родительской плате за платные образовательные услуги.	5 баллов
17.	Высокие результаты по улучшению материально-технического состояния зданий, обогащения пространственно-предметной среды в соответствии с требованиям безопасности в учреждении.	до 5 баллов
18.	Выполнение показателей муниципального задания.	до 5 баллов
19.	Высокое качество и соблюдение сроков предоставления отчётности	до 12 баллов

Рабочие (сторож(вахтер), дворник, уборщик помещений, гардеробщик, садовник, осветитель, машинист сцены, рабочий сцены, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, киномеханик, маляр, швея, плотник, слесарь-сантехник, водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживания электрооборудования):

№ п/п	Показатели эффективности и критерии оценки	Значение показателя (количество баллов)
Качество работы		

1.1.	Образцовое состояние закреплённых участков работы, сохранности оборудования, инвентаря и других материальных ценностей: - низкий - 10 баллов - средний - 25 баллов -высокий - 40 баллов.	до 40 баллов
1.2.	Качественная организация санитарно-эпидемиологического и санитарно-гигиенического режима: - низкий - 10 баллов - средний - 20 баллов -высокий - 30 баллов.	до 30 баллов
1.3.	Высокая степень результативности при выполнении поручений руководителя, мобильность, оперативность: - низкий - 10 баллов - средний - 20 баллов -высокий - 30 баллов.	до 30 баллов

2.5. Служащие (юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по ГО и ЧС, специалист по кадрам, бухгалтер, экономист, архивариус, делопроизводитель, администратор, секретарь руководителя, лаборант, техник, художник-оформитель, библиотекарь, инженер, звукооператор):

№ п/п	Показатели эффективности и критерии оценки	Значение показателя (количество баллов)
1.	Осуществление деятельности с соблюдением и выполнением локальных актов учреждения, правовых нормативных актов органов власти.	10 баллов
2.	Качественная подготовка документов в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения.	10 баллов
3.	Высокое профессиональное качество исполнения предоставляемых документов и отчётов в вышестоящие организации. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций по предоставлению отчётности.	10 баллов
4.	Высокая степень самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач.	10 баллов
5.	Творческая инициатива и креативность в достижении результата при решении поставленных задач.	10 баллов
6.	Высокая коммуникативная культура и отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны	10 баллов

	контролирующих органов, вышестоящих организаций, работников, родителей (законных представителей) обучающихся.	
7.	Освоение новых программ, совершенствование методов работы с программными продуктами и документами.	10 баллов
8.	Образцовое состояние рабочего места, хранения документов.	10 баллов
9.	Высокая мобильность, оперативность и качество выполнения профессиональных задач, в т.ч. поручений руководителя.	10 баллов

12. Выплата премий осуществляется на основании приказа директора учреждения в соответствии с решением комиссии по премированию работников учреждения (далее – комиссия), порядок функционирования которой установлен пунктом 13 настоящего Положения.

13. Формирование и компетенция комиссии:

13.1. Комиссия создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат по итогам работы (премий) из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

13.2. Представители работодателя в комиссию назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию делегируются общим собранием работников учреждения.

13.3. Решение о создании комиссии, ее персональный состав оформляются приказом директора учреждения на срок не менее 1 года.

13.4. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии.

13.5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Директор учреждения не может являться председателем комиссии, но может входить в ее состав.

13.6. Комиссия организует свою работу в форме заседаний. Заседание комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.

Заседание комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

13.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседания комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность его ведения.

13.8. Директор учреждения ежемесячно представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления им премий, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на премирование работников.

Директор учреждения вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального установления премий.

13.9. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

13.10. Вопросы об установлении премий рассматриваются комиссией ежемесячно, до 25 числа месяца, следующего за отчетным.

13.11. Директор учреждения издает приказ об установлении работникам премий в размерах, определенных комиссией в соответствии с Положением.

13.12. Директор учреждения создает необходимые условия для работы комиссии.

13.13. Директор учреждения не вправе принуждать членов комиссии к принятию определенных решений.

13.14. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

За разглашение указанной информации члены комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Показатель с учетом индивидуального построения содержания положений об оплате труда и выплатах стимулирующего характера, а также других локальных актов:

Критерий эффективности	Балл
Востребованность детского объединения (группы)	*Количество баллов определяется по формуле:* $$\text{Балл} = \frac{\text{гр}_1 \times \text{Б}_1 + \text{гр}_2 \times \text{Б}_2 + \ldots + \text{гр}_i \times \text{Б}_i}{\text{гр}_1 + \text{гр}_2 + \ldots + \text{гр}_i}$$ *где* гр_i *– число часов учебной нагрузки, приходящейся на i-е детское объединение (группу)в неделю (месяц)* Б_i *– количество баллов, определяемое для показателя эффективности применительно к i-й группе по формуле:* *В случае, если укомплектованность группы на момент оценки ниже 60% от ее максимальной наполняемости – 0* *В случае, если укомплектованность группы на момент оценки выше 60% от ее максимальной наполняемости по формуле:* $$\text{Б}_i = \frac{\%\ \text{укомплектованности} - 60\%}{40\%} \times \text{Максимальный балл}$$

Для того, чтобы критерий эффективности «Востребованность детского объединения (группы)» действительно оказывал влияние на итоговый показатель оплаты труда, необходимо установить значение максимального балла для показателя не менее 60-70% от суммы максимальных баллов по всем показателям (например, итоговый максимальный балл по всем показателям 100 баллов, то максимальный балл по данному конкретному показателю должен быть 60-70 баллов).

Оценка осуществляется ежемесячно по состоянию показателей на конец месяца, за который она проводится.

Стоимость одного балла устанавливается ежемесячно в зависимости от выделенных средств на премирование работников учреждения и рассчитывается путем деления суммы выделенных денежных средств на сумму всех баллов, полученных работниками за данный месяц (квартал).

Размер премии для каждого работника рассчитывается путем умножения количества баллов, полученных работником за месяц на стоимость одного балла.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премии устанавливается пропорционально отработанному времени. При отсутствии работника на работе (лист временной нетрудоспособности, отпуск) более 2 недель, премия за соответствующий месяц не выплачивается.

14. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Приложение № 10
к Примерному положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Порядок
исчисления стажа непрерывной работы в учреждении работников учреждения

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы в учреждении (далее – стаж).

2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж учитывается продолжительность непрерывной работы работников в учреждении.

4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работникам учреждения засчитывается время непрерывной работы в учреждении, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях.

5. При исчислении стажа в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждении.

6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении гражданами, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждении.

7. Стаж сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу в учреждение до достижения ребенком указанного возраста.

8. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

9. Право решать конкретные вопросы об определении у работника стажа в учреждении предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

Приложение № 11
к Примерному положению
об оплате труда работников
МАУ ДО ГДДЮТ

Порядок
оказания материальной помощи работникам учреждения
(кроме директора)

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждений в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность;

2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;

3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;

4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни на основании подтверждающих документов;

5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов;

6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов;

7) имеющим статус молодого специалиста (молодой специалист - лицо, окончившее организацию среднего и высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации).

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному

заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.

7. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

8. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

9. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).