

Согласовано:
Председатель ПК МБУДО «ДЮОЦ»
[Подпись]
«11» сентября 2017 г.

Утверждаю:
Директор МБУДО «ДЮОЦ»
Л.В. Туфленков
«11» сентября 2017 г.
[Подпись]
№ 01-07/2017

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО – ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеский центр г. Челябинска» (далее - Положение), разработано в соответствии с 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», решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014г. № 52/17, от 25.08.2015г. № 12/23, от 29.03.2016г. № 19/18, от 29.11.2016г. № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», Единými рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеский центр г. Челябинска» (далее – МБУДО «ДЮОЦ»), учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

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

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;

- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 – 7 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами VI, VII настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

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

11. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

14. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической

и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

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

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

$F_{\text{н.н.}}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

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

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

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

$K_{\text{ур.}}$ – уральский коэффициент.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

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

18. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

19. 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 специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

20. 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.

21. 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).

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

23. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

25. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства РФ и признании утратившим силу постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 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»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;
- на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня

завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

26. 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 Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам 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».

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

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

- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 20 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) на норму часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- поощрительные выплаты (материальная помощь, премии к праздничным датам).
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

29. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 9, 10 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной 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.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются на периоды: с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

32. Согласно Положению по оплате труда установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах муниципального задания на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

33. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания – устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Установленный размер:

- 15 процентов от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";
- 10 процентов от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный".

Выплаты к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

34. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за интенсивность и напряженность работы.

При установлении выплат учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и городских целевых программ.

35. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно в размере:

- до 2 окладов (должностных окладов) при награждении ведомственными наградами Российской Федерации.

36. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников включают в себя выплаты педагогическим работникам за квалификационную категорию. Устанавливаются в процентном отношении от установленной педагогической нагрузки.

37. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) по основным результатам деятельности;
- премиальные выплаты, связанные с определенными событиями и мероприятиями;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ.

38. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение соответствующего периода нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично.

Решение руководителя учреждения о лишении премии работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

39. Показатели премирования работников МБУДО «ДЮЦ»:

должность	критерии	периодичность
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Эффективность реализации перспективных и текущих планов (графиков) по улучшению эксплуатации и обслуживания различных видов оборудования и других основных фондов учреждения (зданий, систем водоснабжения, канализации, и т.д.)	Месяц Квартал Год
	Результативность обеспечения хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений ДЮЦ и структурных подразделений	Месяц Квартал Год
	Результативность проведенных мероприятий, направленных на совершенствование организации обслуживания и ремонта здания, на снижение трудоёмкости стоимости ремонтных работ, улучшение их качества, повышение эффективности использования основных фондов	Месяц Квартал Год
	Результативность руководства работами по благоустройству, озеленению и уборке территории	Месяц Квартал Год
	Результативность проведения противопожарных мероприятий и содержания в исправном состоянии пожарного инвентаря	Месяц Квартал Год
	Результативность обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях	Месяц Квартал Год
	Наличие акта готовности образовательного учреждения к новому учебному году без замечаний со стороны комиссии	Месяц Квартал Год
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: (бойлер) электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	Месяц Квартал Год
	Эффективное и своевременное	Месяц

Заведующий хозяйством	предоставление документов в бухгалтерию для принятия к учету/списанию материалов и оборудования, качество проведения инвентаризации и учета материальных ценностей	Квартал Год
	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности в здании	Месяц Квартал Год
	Эффективность обеспечения сохранности надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря, мебели, оборудования	Месяц Квартал Год
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: (бойлер) электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	Месяц Квартал Год
	Качественная и своевременная подготовка заявок по приобретению материалов на хозяйственные нужды, канц. товары и т.д.	Месяц Квартал Год
	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала, четкая организация деятельности технического персонала (отсутствие замечаний)	Месяц Квартал Год
	Высокий уровень содержания территории ДЮЦ	Месяц Квартал Год
Заведующий канцелярией	Качество подготовки документов, распоряжений. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов, справок и др.	Месяц Квартал Год
	Качество ведения приказов	Месяц Квартал Год
	Качество ведения архивной документации	Месяц Квартал Год
	Стабильно высокий уровень подготовки отчетных материалов совместно с администрацией ДЮЦ	Месяц Квартал Год
	Качественное и своевременное информирование сотрудников о документах, направленных по электронной почте	Месяц Квартал Год
	Качественная организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	Месяц Квартал Год
Подсобный рабочий Слесарь-электрик Плотник	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	Месяц Квартал Год
	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	Месяц Квартал Год
	Эффективность и качество обеспечения бесперебойной работы сантехоборудования и требуемого уровня освещения в помещениях	Месяц Квартал Год
	Эффективность и качество обеспечения исправности состояния мебели, рабочего	Месяц Квартал

	инструмента, замков и т.д.	Год
	Оперативность выполнения отдельных поручений администрации	Месяц Квартал Год
Сторож вахтер	Отсутствие порчи (потери) имущества образовательного учреждения во время дежурства	Месяц Квартал Год
	Выполнение разовых поручений заведующего хозяйством, заместителя директора по АХЧ	Месяц Квартал Год
	Соблюдение пропускного режима: выяснение цели прихода для дальнейшего принятия решения о возможности и необходимости посещения данными лицами образовательного учреждения и (при необходимости) уведомления руководства	Месяц Квартал Год
	Соблюдение порядка дежурства, приёмки и сдачи, смены ключей	Месяц Квартал Год
	Обеспечение необходимого санитарного режима на вахте	Месяц Квартал Год
	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей	Месяц Квартал Год
Уборщик, дворник	Оперативное и качественное устранение последствий аварийных ситуаций в здании и на территории ДЮЦ	Месяц Квартал Год
	Эффективное участие в общественных мероприятиях (субботниках, генеральных уборках и др.)	Месяц Квартал Год
	Эффективность и качество обеспечения порядка и чистоты на закрепленной территории в течение рабочего дня	Месяц Квартал Год
	Отсутствие обоснованных замечаний к соблюдению санитарно-гигиенических условий убираемых помещений (территорий) оборудования, инвентаря по результатам проверок	Месяц Квартал Год
Гардеробщик	Сохранность принятых на хранение вещей	Месяц Квартал Год
	Соблюдение чистоты и порядка в помещении гардеробной	Месяц Квартал Год
	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей	Месяц Квартал Год
Юрисконсульт	Эффективное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Месяц Квартал Год
	Участие в работе по заключению договоров. Юридический анализ документов правового характера(договоров, протоколов разногласий и других документов) Разработка договоров и протоколов разногласий. Подготовка заключения об их юридической	Месяц Квартал Год

	обоснованности.	
	Эффективное ведение претензионной работы в учреждении: обеспечение учета претензий, подготовка ответов на поступившие претензии и принятие проектов решений об удовлетворении или об отказе в удовлетворении поступивших претензий; осуществление подготовки претензий к контрагентам, их направление контрагентам и контроль за удовлетворением направленных контрагентам претензий.	Месяц Квартал Год
	Эффективное проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	Месяц Квартал Год
	Результативность проведения подготовки исковых заявлений, заявлений, ходатайств в суд общей юрисдикции, арбитражный суд. Написание жалоб и возражений.	Месяц Квартал Год
	Результативность проведения и ведения делопроизводства судебных документов.	Месяц Квартал Год
	Результативность судебного представительства. Представление интересов организации в государственных органах и организациях.	Месяц Квартал Год
	Эффективное выполнение заданий и поручений директора.	Месяц Квартал Год
	Разработка локальных нормативных актов (положений, инструкций, регламентов, коллективного договора) Осуществление правовой экспертизы проектов положений, инструкций и регламентов.	Месяц Квартал Год
Контрактный управляющий	Справки и консультации работникам по юридическим вопросам.	Месяц Квартал Год
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ.	Месяц Квартал Год
	Результативность контрактной работы в учреждении. Контроль подписания и исполнения договоров.	Месяц Квартал Год
	Эффективное проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с договорной работой.	Месяц Квартал Год
	Отсутствие замечаний со стороны контрольных органов: прокуратуры, Федеральной антимонопольной службы и других.	Месяц Квартал Год
	Качественная и эффективная работа по организации закупок и подготовке документов и размещения в единой информационной системе (на сайтах zakupki.gov.ru и zakaz.cheladm.ru)	Месяц Квартал Год
	Своевременная сдача отчетности за 6, 9 и 12 месяцев.	Месяц Квартал Год

	Эффективное ведение реестра договоров.	Месяц Квартал Год
	Достижение высоких показателей финансово-экономической деятельности. Экономия денежных средств, путем заключения договоров по более низкой цене.	Месяц Квартал Год
	Своевременное и качественное ведение документооборота по работе с контрагентами. Качественное и эффективное определение поставщиков, подрядчиков и исполнителей закупок.	Месяц Квартал Год
Специалист по кадрам	Своевременное и качественное оформление документации отдела кадров	Месяц Квартал Год
	Качественное ведение воинского учета в учреждении.	Месяц Квартал Год
	Создание проектов приказов касающихся кадрового делопроизводства.	Месяц Квартал Год
	Своевременное и качественное составление установленной отчетности	Месяц Квартал Год
	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников образовательного учреждения	Месяц Квартал Год
	Качественный кадровый анализ документов лиц устраивающихся на работу в учреждение. (Трудовая книжка, справка об отсутствии судимости).	Месяц Квартал Год
Специалист по охране труда	Эффективная организация проведения мероприятий по технике безопасности, охране труда, пожарной и электробезопасности	Месяц Квартал Год
	Качественное и своевременное составление отчетности.	Месяц Квартал Год
	Отсутствие нарушений техники безопасности и несчастных случаев на производстве.	Месяц Квартал Год
	Отсутствие нарушений законодательства в области охраны труда, пожарной и электробезопасности	Месяц Квартал Год
	Внутренний контроль документов организации касающихся охраны труда, пожарной и электробезопасности	Месяц Квартал Год

40. Штатным работникам МБУДО «ДЮЦ» могут быть выплачены премии к праздничным датам (официальные праздничные дни в течение календарного года, день Учителя), к юбилеям (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет). На данные премии начисление районного коэффициента не производится.

41. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Челябинской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления города Челябинска в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

42. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, кроме выплат указанных в пункте 39 настоящего раздела, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VIII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

43. Заработная плата директора МБУДО «ДЮОЦ», его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Должностной оклад директора МБУДО «ДЮОЦ» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

45. Оценка сложности труда директора МБУДО «ДЮОЦ», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в приложении 8 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

46. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

Группа по оплате труда директора МБУДО «ДЮОЦ» утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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 структурного подразделения Муниципального казенного управления «Центр обеспечения деятельности образовательных организаций».

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200
2.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 1900	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	свыше 300	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100
5.	Учреждение дополнительного профессионального	-	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 501 до 1000	до 500

	образования					
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	свыше 1000	от 701 до 1000	от 501 до 700	до 500

48. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 12 к настоящему Положению.

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МБУДО «ДЮОЦ» 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, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

50. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МБУДО «ДЮОЦ» 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, с учетом приложения 10 к настоящему Положению.

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

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

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

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

53. Руководитель МБУДО «ДЮОЦ» устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

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

56. Решение об оказании материальной помощи директору МБУДО «ДЮЦ» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

57. Должностные оклады заместителей директора МБУДО «ДЮЦ» функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБУДО «ДЮЦ».

58. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором МБУДО «ДЮЦ» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

59. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором МБУДО «ДЮЦ» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 10 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

60. Показатели качества и высокой результативности труда главного бухгалтера:

- отсутствие существенных замечаний со стороны контрольных органов;
- своевременная подготовка данных, качественное составление отчетности;
- соблюдение сроков предоставления отчетности;
- соблюдение сроков оплаты по договорам с поставщиками и подрядчиками;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

61. Показатели премирования главного бухгалтера, работников бухгалтерии:

Показатель	Источник исходных данных для определения выполнения данного показателя	Периодичность оценки
Качество представленной отчетности (информации) - отлично - хорошо - удовлетворительно - неудовлетворительно	Данные СП МКУ «ЦОДОО» по Ленинскому району	Месяц Квартал Год
Соблюдение сроков	Данные СП МКУ	Месяц

предоставления отчетности - (+) не нарушен - (-) нарушен	«ЦОДОО» по Ленинскому району	Квартал Год
Отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в ПФ РФ по вине бухгалтера	Справка о состоянии расчетов по страховым взносам, пеням и штрафам	Квартал
Выполнение мероприятий внутреннего контроля	Отчет о выполнении мероприятий	Квартал Год
Своевременное и качественное сопровождение НСОТ, подготовка экономических расчетов	Данные директора МБУДО «ДЮОЦ»	
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий сотрудников к работе бухгалтерии	Данные директора МБУДО «ДЮОЦ»	
Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты по вине бухгалтерии	Отчет бухгалтерии МБУДО «ДЮОЦ»	Месяц

При отсутствии данных СП МКУ «ЦОДОО» по Ленинскому району работа бухгалтерии МБУДО «ДЮОЦ» считается положительной.

62. 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 муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

63. Штатное расписание МБУДО «ДЮОЦ» утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

64. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

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.

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.

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.

65. Фонд оплаты труда работников МБУДО «ДЮЦ» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

67. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор МБУДО «ДЮЦ» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	3 950

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4 450
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	5 300
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 600
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	6 500

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих²

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих
первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	4 400

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих
второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	лаборант; техник; художник	5 000
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	5 200
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	5 600
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	6 100

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих
третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-программист	6 000

² Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

	(программист); психолог; социолог; специалист по кадрам, юрисконсульт.	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 300
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 600
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	7 600

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 600
2 квалификационный уровень	Инструктор - методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11 300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12 800
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15 100

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	13 500
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16 000

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

³ Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства
и кинематографии⁴

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства
и кинематографии среднего звена»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Акомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	4 500

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства
и кинематографии ведущего звена»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	4 900

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава
учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	6 500

⁴ Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии⁵

Профессиональная квалификационная группа «Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	Костюмер; осветитель	3 300

Профессиональная квалификационная группа «Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов	4 900

⁵ Перечень профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников физической культуры и спорта <1>

<1> Перечень должностей работников физической культуры и спорта, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников физической культуры и спорта первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	4 400

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	5 200
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	6 400

Показатели оценки сложности руководства
муниципальным учреждением дополнительного образования

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в учреждении	из расчета за каждого воспитанника	0,2
2.	Количество воспитанников, осваивающих образовательные программы научно-технической, туристско-краеведческой направленности	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
3.	Количество детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
4.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
5.	Количество воспитанников в возрасте от 14 до 18 лет	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
6.	Количество воспитанников, осваивающих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности, в том числе по этапам подготовки:		
	- спортивно-оздоровительный	за каждого воспитанника дополнительно	0,3
	- начальной подготовки	за каждого воспитанника дополнительно	0,4
	- тренировочный	за каждого воспитанника дополнительно	0,5
	- совершенствования спортивного мастерства	за каждого воспитанника дополнительно	2,5
	- высшего спортивного мастерства	за каждого воспитанника дополнительно	4,5
7.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего звание «Мастер спорта», инструктор (старший инструктор) туризма, судья 1 (Всероссийской) категории	1
8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест	за каждый филиал, отделение	20

	осуществления образовательной деятельности***	дополнительно за каждый филиал (отделение) с контингентом воспитанников в данном филиале (отделении) свыше 200 человек	20
		дополнительно за каждый филиал (отделение), расположенный территориально в другом районе города	50
9.	Наличие в структуре учреждения, реализующего программы художественно-эстетического направления, отделений по видам искусств (музыкальное, инструментальное, хоровое, хореографическое)	за каждое отделение	10
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе муниципального учреждения	за каждый объект	50
11.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 9	за каждое здание	20
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		15
	-тренажерного зала		15
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		15
	- класса хореографии		15
	- творческой мастерской		15
	- класса музыкально-теоретического цикла		15
	- класса хорового пения		15
	- класса сольфеджио		15
	- класса скульптуры		15
	- хранилищ (отдельных помещений) музыкальных инструментов, методического и натурмортного фондов		15
	- учебной предметной лаборатории		15
	- теннисного корта		15
	- автодрома		15

13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<*> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.

<***> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные у учредительных документах.

По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам муниципальных учреждений, подведомственных
Комитету по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	до 100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
3)	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	20
4)	За классное руководство	3000 рублей ⁶
5)	За проверку письменных работ	20
6)	За руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	20
7)	За работу в составе городских методических объединений	20
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
2)	Работникам учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям: - всероссийского уровня - международного уровня	4 8
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ⁷ :	10

⁶ Устанавливается за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для классов в соответствии с типовым положением. При фактической наполняемости класса меньше установленной, размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

	- «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».	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ⁸	
1)	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 и выше	20 30
2)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в п.п.1 пункта 4) за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	15 20
6.	Выплаты молодым специалистам	
1)	Единовременная материальная помощь молодым специалистам при приеме на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательной организации среднего или высшего	20 000 рублей ⁹ 500 рублей ¹⁰

⁷ При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

⁸ Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

⁹ Выплаты производятся за счет средств вышестоящего бюджета в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

¹⁰ Выплаты производятся за счет средств бюджета города в рамках муниципальной программы развития образования в городе Челябинске на 2013 - 2015 годы, утвержденной распоряжением Администрации города Челябинска от 31.12.2013 № 8300.

	профессионального образования	
7.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Приложение 10
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам
муниципальных учреждений, подведомственных
Комитету по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования	10

	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».	
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Приложение 12
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	34 600	32 500	30 300	26 000	23 800
2.	Общеобразовательные учреждения	40 800	38 200	35 700	30 600	28 000
3.	Учреждения дополнительного образования	33 800	31 700	29 600	25 400	23 300
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	27 700	25 400	23 100	20 800
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	25 300	23 980	22 660	21 340
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	32 400	30 000	27 800	35 400

Приложение 13
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, подведомственных
Комитету по делам образования
города Челябинска

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6000
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6300
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	6600
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7000

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».