|  |
| --- |
| Приложение № 1  УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации города Вятские Поляны  от 18.01.2019 № 58 |

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных образовательных**

**учреждений дополнительного образования, подведомственных**

**Управлению социальной политики администрации**

**города Вятские Поляны**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению социальной политики администрации города Вятские Поляны (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации города Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» (с изменениями, внесенными постановлениями главы администрации города Вятские Поляны от 21.01.2009 № 75, от 10.04.2009 № 509, от 29.05.2009 № 822, постановлениями администрации города Вятские Поляны от 28.07.2011 № 1455, от 16.01.2013 № 49, от 30.12.2016 № 2450 (далее–постановление администрации города от 28.11.2008 № 2136).

1.2. Положение распространяется на муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования, подведомственные Управлению социальной политики администрации города Вятские Поляны (далее - организации):

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детская школа искусств города Вятские Поляны Кировской области;

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детская музыкальная школа духовых и ударных инструментов города Вятские Поляны Кировской области;

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детская школа театрального искусства им. А. Калягина города Вятские Поляны Кировской области;

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детская художественная школа города Вятские Поляны Кировской области.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников организаций.

1.4. Настоящее Положение включает рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее–ПКГ) и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда в организациях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.8. Настоящее Положение является примерным. На его основе в организации разрабатывается положение об оплате труда работников, которое утверждается приказом руководителя данной организации по согласованию с Управлением социальной политики администрации г. Вятские Поляны и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - с представителем (представительным органом) работников организации, а также с Управлением правового, документационного, кадрового обеспечения администрации города Вятские Поляны.

1.9. Индексация заработной платы работников организаций производится в соответствии с правовым актом администрации города Вятские Поляны.

1.10. При повышении размеров должностных окладов работников размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Заработная плата работников организаций состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников организаций устанавливается с учетом:

профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников организаций формируется исходя из объемов средств, поступающих в установленном порядке из городского бюджета и средств поступающих от приносящей доход деятельности. В расчет фонда оплаты труда не включаются суммы, оплаченные за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и другие выплаты компенсационного характера, выплаченные за счет экономии годового фонда оплаты труда.

2.1.4. Организация, в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры компенсирующих и стимулирующих выплат в соответствии с размерами, установленными настоящим Положением.

2.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем организации по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.6. Должности, включаемые в штатное расписание организаций, должны соответствовать уставным целям организаций, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, настоящим Положением.

2.1.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ должностей педагогических работников:  2 квалификационный уровень - концертмейстер;  3 квалификационный уровень - методист;  4 квалификационный уровень - преподаватель. | 5756  рублей |

2.1.8. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:  1 квалификационный уровень: секретарь руководителя;  2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, завхоз | 3957 рублей |

2.1.9. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по КОЗ (плотник, сантехник, электрик), дворник, уборщик служебных помещений, сторож, вахтер); | 3430 рублей |

2.1.10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе

отнесения должностей (профессий) рабочих культуры, искусства и кинематографии к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от №121н «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня: монтировщик сцены, костюмер | 3 826 рублей |
| ПКГ должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня:  1 квалификационный уровень: настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов | 3 918 рублей |

2.1.11. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: администратор, библиотекарь, звукооператор | 5013 рублей |
| ПКГ должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии: заведующий художественно-постановочной частью, заведующий отделом, библиотекой, руководитель коллектива самодеятельного искусства, дирижёр | 5210 рублей |

**2.2. Выплаты компенсационного характера**

2.2.1. В организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136.

2.2.2. Положениями об оплате труда работников организаций может быть предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

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

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах.

2.2.7. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

2.2.7.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями работы:

2.2.7.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, пропорционально педагогической нагрузке. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», согласно Методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда (повторной, очередной), данная компенсационная выплата уменьшается. В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

2.2.7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.2.7.2.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7.2.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7.2.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплата за увеличение объёма работы при осуществлении дополнительной деятельности при реализации платных услуг утверждается приказом директора и оплачивается за счет приносящей доход деятельности .

Преподавательская работа руководящих работников и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке и по окладам (должностным окладам), ставкам

заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы в данном случае допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника | Рекомендуемый минимальный размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Классное руководство | до 15 |
| Проверка тетрадей, письменных работ теоретического цикла | до 15 |
| Заведование кабинетом | до 15 |
| Работа с сайтами | до 15 |

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

2.2.7.2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.7.2.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.7.2.6. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 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% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2.7.2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

**2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в организациях устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136.

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных учреждениям на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения либо другим представительным органом работников учреждения на основе формализованных показателей и (или) критериев эффективности работы.

Показатели эффективности деятельности работы работников должны учитывать необходимость выполнение целевых показателей эффективности деятельности организации в части оказания муниципальных услуг, а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт».

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

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.3.2. Положениями об оплате труда работников организаций может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

2.3.2.1. **Постоянные выплаты:**

2.3.2.1.1. Выплата за стаж непрерывной работы;

2.3.2.1.2. Выплаты за наличие квалификационной категории;

2.3.2.1.3. Выплаты за наличие почетного звания и ученой степени;

2.3.2.1.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.3.2.2. Переменные выплаты:

2.3.2.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ;

2.3.2.2.2. Выплаты за интенсивность и результативность работы;

2.3.2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу;

2.3.2.2.4. Премиальные выплаты.

2.3.3. Дополнительные ежемесячные выплаты:

2.3.3.1. Дополнительная ежемесячная выплата за интенсивность труда;

2.3.3.2. Дополнительная ежемесячная выплата за качество;

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.3.6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), коэффициентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

2.3.7. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах, коэффициентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.8.Рекомендуемые размеры и условия установления постоянных выплат стимулирующего характера:

2.3.8.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы.

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Надбавка (в процентах) |
| От 1 года до 5 лет | до 5 |
| От 5 до 10 лет | до 10 |
| Свыше 10 лет | до 15 |

Выплата за стаж непрерывной работы и ее увеличение устанавливается со дня достижения работником соответствующего стажа. Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организации. Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

Выплата за стаж осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой должности и фактически отработанному времени.

В целях определения стажа работы в муниципальных образовательных учреждениях понятие «образовательное учреждение» используется в том значении, в каком оно определено Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В целях определения стажа работы в муниципальных образовательных учреждениях под работой понимается период (периоды) работы в указанных учреждениях, осуществляемой на условиях трудового договора.

Для определения стажа работы в муниципальных образовательных учреждениях создаются комиссии по определению стажа работы в образовательных учреждениях. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются нормативными актами учреждений.

2.3.8.2. Выплата за наличие квалификационной категории в организациях устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии. Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории. Размеры стимулирующей надбавки в процентах, коэффициентах от педагогической нагрузки устанавливаются пропорционально объёму выполняемых работ.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Рекомендуемый размер выплаты в коэффициентах (или процентах) от оклада или ставки заработной платы |
| Соответствие должности | до 0,05 (или до 5%) |
| Первая квалификационная категория | до 0,15 (или до 15%) |
| Высшая квалификационная категория | до 0,20 (или 20%) |

Выплата за наличие квалификационной категории осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой ставке и фактически отработанному времени на должности, по которой установлена квалификационная категория.

2.3.8.3. Выплата к окладу за наличие ученой степени и почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, отраслей культуры и образования, входящего в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области», Заслуженный работник образования Кировской области.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Почетное звание | Надбавка |
| «Заслуженный работник культуры РФ», почетные звания уровня союзных республик | до 30% |
| «Заслуженный работник культуры Кировской области» | до 25% |

На день введения отраслевой системы оплаты труда указанная надбавка может устанавливаться всем работникам, имеющим почетные звания.

Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается по решению руководителя организации со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, губернатора Кировской области.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

2.3.8.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов, служащих, предусматривающие должностное категорирование в соответствии с их категорией и профессиональной квалификационной группой

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников: |  |
| 2 квалификационный уровень: концертмейстер | 0,074 |
| 3 квалификационный уровень: методист | 0,111 |
| 4 квалификационный уровень: преподаватель | 0,143 |
| По профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня) |  |
| 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, завхоз | 0,05 |

2.3.9. Рекомендуемые размеры и условия установления переменных выплат стимулирующего характера:

2.3.9.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в Положении об оплате труда работников организации в соответствии с показателями эффективности по занимаемой должности. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Педагогическим работникам организаций, имеющим высшую квалификационную категорию, устанавливается дополнительная ежемесячная выплата за наличие квалификационной категории в размере 1000 рублей. Выплата осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени.

2.3.9.2. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу работников определяется путем умножения размера оклада или ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом руководителя учреждения на срок, не превышающий одного учебного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.3.9.3. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Премиальные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с профессиональными праздниками;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.п.);

при награждении работника отраслевыми наградами, Почетной грамотой или Благодарственным письмом Вятскополянской городской Думы, Почетной грамотой или Благодарственным письмом администрации города Вятские Поляны, Управлением социальной политики администрации города Вятские Поляны при поощрении работника органами государственной власти Кировской области, при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, иные награждения и поощрения.

Размер единовременной премиальной выплаты устанавливается не выше определенного положениями по данным наградам размера.

Единовременная премиальная выплата осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом организации. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Премиальные выплаты производятся в процентном отношении к окладу или фиксированной суммой.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3.10. Дополнительные ежемесячные выплаты осуществляются в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.3.10.1. Дополнительная ежемесячная выплата за интенсивность в размере 1000 рублей устанавливается согласно фактической нагрузке и фактически отработанному времени.

2.3.10.2. Дополнительная ежемесячная выплата за качество в размере 1000 рублей устанавливается педагогическим работникам при наличии высшей квалификационной категории, согласно фактической нагрузке и фактически отработанному времени.

**3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

**ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

3.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

**ДО = средняя заработная плата xkxg**, где:

**ДО** - должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников списочного состава без учёта заработной платы заместителей и главного бухгалтера;

**средняя заработная плата** - средняя заработная плата работников, списочного состава без учёта заработной платы заместителей и главного бухгалтера;

**к** - коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от штатной численности работников учреждения (далее - коэффициент зависимости);

Коэффициент зависимости устанавливается в следующих размерах: при

лимите штатной численности работников учреждения до 50 штатных единиц - от 0,001 до 1,1.

**g** - коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от типа учреждения в размере:

для учреждений автономного и бюджетного типа - 1.

Учредитель вправе установить иной коэффициент зависимости с учетом особенностей конкретного учреждения и показателей его деятельности:

выполнение показателей «дорожной карты»: сохранность контингента по дополнительным, общеобразовательным предпрофессиональным программам, наличие образовательных программ для лиц с ограниченными возможностями здоровья,

увеличение доли дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых сверх муниципального задания,

количество квалифицированных педагогических работников с учетом категорий (первая категория, высшая категория) и наличие плана повышения квалификации педагогических работников

наличие педагогических работников, имеющих звания (Заслуженный работник культуры РФ, Заслуженный работник культуры Кировской области),

наличие коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый», Размер коэффициента зависимости может быть изменен как сторону его увеличения, так и в сторону уменьшения.

Решение об установлении иного размера коэффициента зависимости и обоснование такого решения указывается в распоряжении учредителя.

3.3. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации города Вятские Поляны.

3.4. Руководитель учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

В исключительных случаях допускается установление должностей с двойным наименованием: заместитель директора – художественный руководитель, заместитель директора - главный режиссер и др. В данном случае оплата труда и квалификационные требования определяются по первому наименованию должности.

3.6. Количество заместителей директора учреждения устанавливается от количества обучающихся в учреждении, утверждённых муниципальным заданием из расчёта 1 заместитель руководителя на 150 обучающихся.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.8. Учредитель устанавливает руководителю подведомственного учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения руководителем показателей эффективности деятельности, установленных Положением о порядке осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики администрации города Вятские Поляны. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления утверждаются индивидуальным правовым актом учредителя.

3.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

3.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.11. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется в зависимости от показателей деятельности учреждений.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения может пересматриваться не чаще одного раза в год по итогам деятельности муниципального учреждения по инициативе учредителя или главного распорядителя средств городского бюджета, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

3.12. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности и по учреждению к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

3.13. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются с учетом исполнения учреждениями целевых показателей эффективности работы, утвержденных нормативными актами администрации города Вятские Поляны, в пределах установленного лимита фонда оплаты труда.

При установлении целевых показателей эффективности работы руководителя учитываются показатели эффективности деятельности учреждения, отражающие выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (муниципальных работ), выполнение плана оказания платных услуг, качество финансового менеджмента учреждения, и иные показатели, характеризующие деятельность муниципального учреждения.

3.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается, и утверждаются постановлением администрации города Вятские Поляны, в кратности от 1 до 5.

Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.15. Предельная доля оплаты труда работников административно­управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

3.16. Предельная доля оплаты труда работников административно ­управленческого и вспомогательного персонала определена Примерным перечнем должностей, относимых к административно - управленческому и вспомогательному персоналу согласно приложению к Настоящему Положению.

3.17. Размер должностного оклада утверждается распоряжением администрации города Вятские Поляны.

**4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Штатное расписание организации включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации, за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Штатное расписание организации утверждается руководителем данной организации.

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

4.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

4.4.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

методистам, осуществляющим образовательную деятельность.

4.4.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной

(преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

4.4.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

концертмейстерам.

4.4.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям дополнительного образования.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям дополнительного образования.

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

Конкретные трудовые обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктом 4.4.2, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 4.4.2.2 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.7. Работа педагогических работников по совместительству осуществляется в соответствии с Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

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

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

4.10. Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

4.11. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора и заключается в письменной форме.

4.12. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.13. Локальные нормативные акты организаций по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.14. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации.

4.15. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы.

4.16. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно.

4.17. Определение учебной нагрузки преподавателей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с настоящим разделом соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

4.18. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

4.19. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с настоящим разделом.

4.20. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

4.21. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

4.22. Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 12 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя. Оплата производится в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

В расчете дополнительной педагогической работы руководителя учитываются компенсационные выплаты и постоянные стимулирующие выплаты. За выполнение педагогической работы не учитываются показатели эффективности по должности «преподаватель», «концертмейстер».

4.23. В целях соблюдения прав работников и предотвращения конфликта интересов назначение переменных стимулирующих выплат осуществляется согласно пункту 1 раздела 3 настоящего положения в коллегиальном порядке - комиссией по установлению переменных стимулирующих выплат и показателей эффективности по каждой должности.

4.24. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме больше или меньше нормы часов преподавательской работы, определенной Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в отдельных учреждениях дополнительного образования; выплаты педагогическим работникам при выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности (проверка тетрадей) и стимулирующего характера (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплата за наличие ученой степени, почетного звания), повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.25. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 19 настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.26. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4.27. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.28. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда преподавателей и концертмейстеров применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, сверх объема, установленного им при тарификации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Образовательные организации, должность, ученая степень, почетное звание | Рекомендуемый размер ставок почасовой оплаты в рублях |
| Профессор, доктор наук | 400 |
| Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «заслуженный» | 300 |
| Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания | 200 |

труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных организаций. В рекомендуемые размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.29. Оплата разовых часов (замещения, пропуски) на период отсутствия преподавателя (учебный отпуск, болезнь, отпуск без сохранения заработной платы) производится с учетом ПКГ и категории. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров разовыми часами применяется при оплате за часы репетиций и консультаций, согласно учебным планам и графикам в пределах годовой нормы, утвержденной приказом директора.

4.30. Работникам организации может предоставляться материальная помощь за счет средств фонда оплаты труда муниципальных учреждений. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации и определяются исчерпывающим перечнем случаев оказания материальной помощи, ее размером или порядка определения ее размеров.

4.31. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.32. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.33. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.34. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее - доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств городского бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| Приложение № 2  УТВЕРЖДЕН  постановлением администрации города Вятские Поляны  от 18.01.2019 № 58 |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, отнесенных к категории основного, административно-управленческого, вспомогательного персонала муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению социальной политики администрации города Вятские Поляны (далее - муниципальные учреждения дополнительного образования)**

1. **Перечень должностей, отнесенных к категории основного персонала муниципальных учреждений дополнительного образования:**

Концертмейстер

Методист

Преподаватель

1. **Перечень должностей, отнесенных к категории административно – управленческого персонала муниципальных учреждений дополнительного образования:**

Заместители руководителя учреждения

Руководитель учреждения

1. **Перечень должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала муниципальных учреждений дополнительного образования:**

1. Руководители:

1.1. Заведующий отделом, библиотекой

1.2. Заведующий художественно-постановочной частью

1.3. Дирижёр

2. Должности служащих:

2.1. Секретарь руководителя

2.2. Завхоз, заведующий хозяйством

3. Специалисты:

3.1. Администратор

3.2. Библиотекарь

3.3. Звукооператор

3.4. Руководитель коллектива самодеятельного искусства

4. Должности рабочих:

4.1. Вахтер

4.2. Гардеробщик

4.3.Монтировщик сцены

4.4. Костюмер

4.5. Настройщик пианино и роялей

4.6. Уборщик служебных помещений

4.7. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий- сантехник, плотник, электрик

4.8. Сторож

4.9. Дворник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_