Приложение к постановлению

Администрации города Твери

от «19» мая 2020 № 655

«Приложение № 3

к постановлению Главы администрации города Твери

от 17.12.2008 № 3590

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда

в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры,

подведомственных управлению по культуре, спорту

и делам молодежи администрации города Твери

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового [законодательства](consultantplus://offline/ref=97A02337AD90B072E1E2D082F85C2F068FA6D770793839B43E2B0A4C71139268A643D26117B30FD50743BFB5BELDS5P) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери (далее - учреждения дополнительного образования). Под работниками понимаются сотрудники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются сотрудники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим - оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работников (рабочих) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных [пунктом 1.7](#Par22) настоящего Положения.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений дополнительного образования и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителей учреждения дополнительного образования - в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата руководителя учреждения дополнительного образования не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников данного учреждения);

б) для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений дополнительного образования - в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения дополнительного образования не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников данного учреждения).

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения дополнительного образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения дополнительного образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением дополнительного образования самостоятельно.

1.9. В случае, если месячная заработная плата работника (рабочего) при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат меньше минимального размера оплаты труда, работнику (рабочему) устанавливается доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников образования, занимающих должности служащих в учреждениях дополнительного образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням [профессиональных квалификационных групп](consultantplus://offline/ref=97A02337AD90B072E1E2D082F85C2F068DA0D276793639B43E2B0A4C71139268B4438A6D17B411D50C56E9E4F88021AE23C794875A04BCC2L9S5P) (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными правовыми актами:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ | Должностной оклад, руб. |
| [Должности](consultantplus://offline/ref=97A02337AD90B072E1E2D082F85C2F068DA0D276793639B43E2B0A4C71139268B4438A6D17B411D40756E9E4F88021AE23C794875A04BCC2L9S5P) работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Секретарь учебной части | 4399 |
| [Должности](consultantplus://offline/ref=97A02337AD90B072E1E2D082F85C2F068DA0D276793639B43E2B0A4C71139268B4438A6D17B411D40C56E9E4F88021AE23C794875A04BCC2L9S5P) педагогических работников | |
| 2 квалификационный уровень | |
| Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 8006 |
| 3 квалификационный уровень | |
| Методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования | 8160 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Старший методист, преподаватель | 8302 |
| [Должности](consultantplus://offline/ref=97A02337AD90B072E1E2D082F85C2F068DA0D276793639B43E2B0A4C71139268B4438A6D17B411D70D56E9E4F88021AE23C794875A04BCC2L9S5P) руководителей структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу | 7973 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу | 8246 |

2.2. Должностной оклад заместителей руководителя структурных подразделений устанавливается на 10-20% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.3.2. доплата за особые условия труда;

2.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

2.3.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.3.6. доплата за работу в ночное время;

2.3.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.3.8. доплата за сверхурочную работу;

2.3.9. надбавка за квалификационную категорию;

2.3.10. надбавка работникам - молодым специалистам.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе [7](#Par402) настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.5.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.5.2. персональная поощрительная выплата;

2.5.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

2.5.4. единовременная поощрительная выплата;

2.5.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

2.5.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников культуры

и искусства, занятых в системе образования

3.1. Должностные оклады работников культуры и искусства, занимающих должности служащих в учреждениях дополнительного образования, устанавливаются в соответствии с разделом 2 Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики, архивах, подведомственных управлению по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери, утвержденного постановлением Главы администрации города Твери от 17.12.2008 № 3590.

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.2.2. надбавка работникам-молодым специалистам;

3.2.3. доплата за особые условия труда;

3.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

3.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2.7. доплата за работу в ночное время;

3.2.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.9. доплата за сверхурочную работу.

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в [разделе](#Par402) 7 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.4.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

3.4.2. персональная поощрительная выплата;

3.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

3.4.4. единовременная поощрительная выплата;

3.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

3.4.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих

общеотраслевые должности служащих

4.1. Должностные оклады работников учреждений дополнительного образования, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются следующим образом и в следующих размерах:

4.1.1. на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням [ПКГ](consultantplus://offline/ref=1F12131F750FCFA77D197FDE6C9FD195DD8B1EE0142626BC2A43CCE506C6D12334336FE5985071B1E16AA0B27E59C1CF2F6DBDF4512DACMFSDP), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, руб. |
| Общеотраслевые [должности](consultantplus://offline/ref=1F12131F750FCFA77D197FDE6C9FD195DD8B1EE0142626BC2A43CCE506C6D12334336FE5985070B8E16AA0B27E59C1CF2F6DBDF4512DACMFSDP) служащих первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу и др.), дежурный бюро пропусков, комендант | 4151 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Старший кассир | 4350 |
| Общеотраслевые [должности](consultantplus://offline/ref=1F12131F750FCFA77D197FDE6C9FD195DD8B1EE0142626BC2A43CCE506C6D12334336FE5985070BCE16AA0B27E59C1CF2F6DBDF4512DACMFSDP) служащих второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант | 6117 |
| Техники всех специальностей без категории |
| Администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник |
| 2 квалификационный уровень | |
| Старшие: инспектор по кадрам, диспетчер | 6239 |
| Техники всех специальностей второй категории |
| Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством |
| 3 квалификационный уровень | |
| Техники всех специальностей первой категории | 6365 |
| Заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела |
| 4 квалификационный уровень | |
| Ведущий техник, механик | 6495 |
| Общеотраслевые [должности](consultantplus://offline/ref=1F12131F750FCFA77D197FDE6C9FD195DD8B1EE0142626BC2A43CCE506C6D12334336FE5985073B9E16AA0B27E59C1CF2F6DBDF4512DACMFSDP) служащих третьего уровня | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам | 6825 |
| 2 квалификационный уровень | |
| II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт | 7029 |
| 3 квалификационный уровень | |
| I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт | 7236 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт | 7458 |
| 5 квалификационный уровень | |
| Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 7676 |
| Общеотраслевые [должности](consultantplus://offline/ref=1F12131F750FCFA77D197FDE6C9FD195DD8B1EE0142626BC2A43CCE506C6D12334336FE5985073B0E16AA0B27E59C1CF2F6DBDF4512DACMFSDP) служащих четвертого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического | 7973 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Главные: механик, энергетик, технолог | 8246 |
| 3 квалификационный уровень | |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 10996 |

4.1.2. должностные оклады работников муниципальных учреждений культуры, занимающих общеотраслевые должности служащих, не отнесенных к ПКГ, определяются в соответствии с требованиями профессиональных стандартов «Специалист в области охраны труда» ([приказ](consultantplus://offline/ref=BD65040D566FFE43C9EF8DC481680FCE3516DF25A3F3E070733C49B2A42172215C0AE9DA8538D15E9C9771BAE6A1A8CDE8BD52FCB1DC6254d7f0L) Минтруда России от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»), «Специалист в сфере закупок» ([Приказ](consultantplus://offline/ref=BD65040D566FFE43C9EF8DC481680FCE361FD923ACFFE070733C49B2A42172215C0AE9DA8538D15E9C9771BAE6A1A8CDE8BD52FCB1DC6254d7f0L) Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Специалист по охране труда (код А, уровень квалификации 6)  специалист по закупкам (код А, уровень квалификации 5) | 6825 |
| Специалист по охране труда (код В, уровень квалификации 6)  контрактный управляющий (код В, уровень квалификации 6) | 7029 |
| Специалист гражданской обороны | 7029 |
| Специалист по охране труда (код С, уровень квалификации 7)  контрактный управляющий (код С, уровень квалификации 7) | 7236 |

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-20% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

4.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.3.2. надбавка работникам-молодым специалистам;

4.3.3. доплата за особые условия труда;

4.3.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;

4.3.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.3.7. доплата за работу в ночное время;

4.3.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.3.9. доплата за сверхурочную работу.

4.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в [разделе](#Par402) 7 настоящего Положения.

4.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.5.1. надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

4.5.2. персональная поощрительная выплата;

4.5.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

4.5.4. единовременная поощрительная выплата;

4.5.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

4.5.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ.

4.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда рабочих учреждений дополнительного образования

5.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с ЕТКС | Оклад, руб. |
| 1 разряд работ | 3987 |
| 2 разряд работ | 4123 |
| 3 разряд работ | 4330 |
| 4 разряд работ | 6117 |
| 5 разряд работ | 6239 |
| 6 разряд работ | 6365 |
| 7 разряд работ | 6495 |
| 8 разряд работ | 6626 |

5.2. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.2.2. доплата за особые условия труда;

5.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

5.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2.6. доплата за работу в ночное время;

5.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.2.8. доплата за сверхурочную работу.

5.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

5.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.4.1. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5.4.2. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

5.4.3. единовременная поощрительная выплата;

5.4.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений

дополнительного образования и их заместителей,

главного бухгалтера

6.1. Должностные оклады руководителей учреждений дополнительного образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению) в следующих размерах:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.) | | | |
| I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения дополнительного образования | 16826 | 15172 | 13607 | 12096 |

6.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

6.3. С учетом условий труда руководителю учреждения дополнительного образования и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

6.3.1. надбавка за особые условия труда;

6.3.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.3.3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.3.4. доплата за работу в ночное время;

6.3.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.3.6. доплата за сверхурочную работу;

6.3.7. надбавка за квалификационную категорию.

6.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

6.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

6.5.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

6.5.2. персональная поощрительная выплата;

6.5.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

6.5.4. единовременная поощрительная выплата;

6.5.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

6.5.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления компенсационных выплат

7.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

7.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.2. доплата за особые условия труда;

7.1.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

7.1.4. доплата за расширение зон обслуживания;

7.1.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

7.1.6. доплата за работу в ночное время;

7.1.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.1.8. доплата за сверхурочную работу;

7.1.9. надбавка за квалификационную категорию;

7.1.10. надбавка работникам-молодым специалистам.

7.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) учреждений дополнительного образования.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

7.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4% к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель учреждения дополнительного образования принимает 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 на рабочем месте установлен 1 или 2 класс условий труда, то указанная доплата в учреждениях дополнительного образования снимается.

7.4. Доплата за особые условия труда в отдельных учреждениях дополнительного образования устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей учреждений дополнительного образования и их заместителей) за специфику работы в отдельных учреждениях дополнительного образования в размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в отдельных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем учреждения дополнительного образования с учетом мнения профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении.

7.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей) в размере не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания в размере не более 100% от должностного оклада (оклада).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) составляет не более 100% от должностного оклада (оклада). Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=7AD7D91CC04B2D6C5F7CD38E03959CF118C966662CE0E342F8FFF94E9E23BF6F5C56ACD02A24969C622402F16CA00A228F04E959CDb3iDL) Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам (рабочим), получающим должностной оклад (оклад), - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх (должностного оклада) оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом расчет соответствующей доплаты осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

7.10 Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=1F12131F750FCFA77D197FDE6C9FD195D68B1FE513247BB6221AC0E701C98E34337A63E299527AECBB7AA4FB2B53DFC83373BDEA51M2SDP) производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада) при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором в пределах фонда оплаты труда.

7.11. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

7.11.1. педагогическим работникам учреждений дополнительного образования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ | Надбавка за квалификационную категорию, руб. | |
| высшая | первая |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 квалификационный уровень | 5604 | 3202 |
| 3 квалификационный уровень | 5712 | 3264 |
| 4 квалификационный уровень | 5811 | 3321 |

7.11.2. работникам учреждений дополнительного образования, за исключением педагогических работников:

40% от должностного оклада - при наличии высшей квалификационной категории;

15% от должностного оклада - при наличии первой квалификационной категории;

7.11.3. При условии замещения педагогическим работником неполной ставки надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

7.12. Надбавка работникам-молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в учреждениях дополнительного образования в размере 50% от должностного оклада.

8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

8.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты, устанавливаемые в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

8.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

8.1.2. персональная поощрительная выплата;

8.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

8.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

8.1.5. единовременная поощрительная выплата;

8.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

8.1.7. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Стимулирующие выплаты, указанные в [подпунктах 8.1.1](#Par476) - [8.1.7 пункта 8.1](#Par481), устанавливаются по решению руководителя учреждения дополнительного образования:

8.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю учреждения дополнительного образования, - непосредственно;

8.2.2. руководителям структурных подразделений учреждения дополнительного образования, работникам (рабочим), подчиненным заместителю руководителя учреждения дополнительного образования, - по представлению заместителей руководителя учреждения дополнительного образования;

8.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях учреждения дополнительного образования, - по представлению руководителей структурных подразделений учреждения дополнительного образования.

8.3. Поощрительные выплаты, указанные в [подпунктах 8.1.1](#Par476) - [8.1.7 пункта 8.1](#Par481), устанавливаются руководителю учреждения дополнительного образования управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери.

8.4. Надбавка работникам учреждений дополнительного образования за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

- 20% от должностного оклада - при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

- 10% от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

- 20% от должностного оклада - за наличие званий «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Народный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник РСФСР», «Народный артист РСФСР»;

- 10% от должностного оклада - за наличие звания Тверской области «Почетный работник культуры и искусства Тверской области», за награждение нагрудным знаком «За достижения в культуре» Министерства культуры Российской Федерации, значком «За отличную работу» Министерства культуры СССР».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

8.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается руководителем учреждения дополнительного образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Показатели для установления поощрительных выплат работникам (рабочим) учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери, используемые для установления поощрительной выплаты, приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

Решение об установлении руководителю учреждения дополнительного образования персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери на определенный срок в течение календарного года.

В случае достижения учреждением установленных показателей в части приносящей доход деятельности, привлечения дополнительных источников доходов в учреждение, руководителю учреждения может быть установлена также персональная поощрительная выплата из средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 200% должностного оклада.

8.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения дополнительного образования высококвалифицированным рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в размере до 20% от оклада на период привлечения к выполнению важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

8.7. Поощрительная выплата по итогам работы (месяц, квартал, год) работникам (рабочим) учреждений дополнительного образования устанавливается с целью поощрения работников (рабочих) за общие результаты труда по итогам работы с учетом показателей для установления поощрительных выплат работникам (рабочим) учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

Поощрительная выплата по итогам работы (месяц, квартал, год) работникам (рабочим) учреждений дополнительного образования устанавливается в размере не более 300% от должностного оклада (оклада).

8.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами в размере не более 300% от должностного оклада (оклада).

Порядок и условия установления единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами учреждений дополнительного образования.

8.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников учреждений дополнительного образования.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность работников учреждений дополнительного образования, устанавливаются локальными нормативными актами учреждений дополнительного образования.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителей учреждений дополнительного образования, и критерии их оценки устанавливаются правовым актом управления по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, но не может превышать 300% от должностного оклада (оклада).

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.10. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам учреждений дополнительного образования единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в размере не более 300% от должностного оклада (оклада).

Порядок и условия установления указанной поощрительной выплаты устанавливается локальными нормативными актами учреждений дополнительного образования.

Порядок и условия установления поощрительной выплаты за выполнение особо важных и срочных работ руководителям учреждений дополнительного образования устанавливается правовым актом управления по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери.

8.11. Стимулирующие выплаты назначаются и выплачиваются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения дополнительного образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.12. Стимулирующие выплаты работникам (рабочим) учреждений дополнительного образования, предусмотренные подпунктами 8.1.2-8.1.7 пункта 8.1 настоящего раздела, не выплачиваются или не назначаются (либо снижается их размер) в следующих случаях:

- невыполнение поручений непосредственного руководителя;

- наличие дисциплинарных взысканий;

- наличие предписаний контрольных и надзорных органов;

- неудовлетворительные результаты контрольных мероприятий, проводимых управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери;

- наличие неэффективных расходов - неустоек, штрафов, пеней в связи с невыполнением обязательств учреждения.

9. Иные выплаты

9.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам (рабочим) муниципальных учреждений дополнительного образования могут производиться выплаты социального характера (материальная помощь) в размере не более двух должностных окладов в год на основании приказа руководителя учреждения дополнительного образования.

Порядок назначения указанных выплат регулируется локальным нормативным актом муниципального учреждения.

10. Планирование фонда оплаты труда

в учреждениях дополнительного образования

10.1. Фонд оплаты труда учреждений дополнительного образования определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом города Твери на соответствующий финансовый год, и доходов от платных услуг и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности согласно плану финансово-хозяйственной деятельности, утвержденному в установленном порядке.

10.2. Порядок планирования фонда оплаты труда в учреждениях дополнительного образования утверждается распорядительным актом управления по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери.

Приложение 1

к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных

управлению по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери

Показатели и порядок отнесения учреждений

дополнительного образования в сфере культуры

к группам по оплате труда руководителей

Раздел I

Показатели для отнесения учреждений дополнительного

образования в сфере культуры к группам

по оплате труда руководителей

1.1. Учреждения дополнительного образования в сфере культуры относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования в сфере культуры производится по 4 группам в зависимости от суммы баллов после оценки сложности руководства указанными учреждениями по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся | Из расчета за каждого обучающегося | 0,5 |
| 2. Наличие филиалов | За каждый филиал до 20 чел. | 5 |
| От 21 до 50 чел. | 10 |
| От 51 до 100 чел. | 15 |
| Свыше 100 чел. | 20 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3. Количество работников в учреждении | За каждого работника | 1 |
| Дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 4. Наличие в учреждении педагогических работников, имеющих почетные звания, почетные знаки | За каждого педагогического работника, имеющего: |  |
| почетное звание | 2 |
| почетный знак | 1 |
| 5. Наличие в учреждении педагогических работников, имеющих высшее образование по соответствующему профилю | За каждого педагогического работника | 2 |
| 6. Наличие в учреждении клубных формирований на условиях полной самоокупаемости | За каждую группу | 5 |
| 7. Многопрофильность обучения | За каждое отделение:  - музыкальное  - художественное  - хореографическое  - театральное  - эстетическое  - вокальное | 10 |
| За каждый инструмент | 2 |
| 8. Наличие в учреждении специально оборудованных кабинетов, библиотек, музеев, методического фонда | За каждый: |  |
| - методический кабинет | 5 |
| - библиотека | 10 |
| - выставочный зал, музей | 10 |
| - специально оформленный кабинет (сольфеджио, музыкальной литературы, хореографии) | 5 |
| За наличие методического фонда (натюрморты, слепки, фонотека) | 10 |
| За наличие методического кабинета | 5 |
| 9. Наличие концертного зала | С количеством мест не более 200 | 10 |
| С количеством мест более 200 | 20 |
| 10. Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях | За каждое отдельно стоящее здание | 10 |
| 11. Наличие постоянных творческих коллективов в учреждении (хоров, оркестров, ансамблей, театральных и хореографических коллективов) | За каждый творческий коллектив: |  |
| - ученический | 3 |
| - преподавательский | 5 |
| - имеющий звания «Народный», «Образцовый» | 10 |
| 12. Лекционно-концертная работа, сольные концерты учащихся | За каждые 10 мероприятий | 2 |
| 13. Организация летнего лагеря на базе учреждения |  | 10 |
| 14. Инновационная деятельность учреждения | Работа преподавателя по экспериментальным учебным планам и программам (за каждого преподавателя) | 5 |
| 15. Подготовка лауреатов конкурсов, выставок | За каждого лауреата конкурсов, выставок: |  |
| - городских | 3 |
| - областных | 5 |
| - региональных | 15 |
| - всероссийских | 20 |
| - международных | 20 |
| 16. Подготовка стипендиатов | За каждого стипендиата: |  |
| - российского уровня | 10 |
| - областного уровня | 5 |
| - городского уровня | 3 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 17. Продолжение обучения выпускников учреждения | Поступление выпускников учреждения: |  |
| - в учреждения среднего профессионального образования по профилю | 3 |
| - в учреждения высшего образования по профилю | 5 |
| 18. Выступление преподавателей учреждения на конференциях, семинарах | За каждое выступление преподавателей учреждения на конференциях, семинарах: |  |
| - областных | 5 |
| - зональных | 3 |
| 19. Повышение квалификации преподавателями учреждений | За каждого преподавателя, повысившего свою квалификацию: |  |
| - на территории Тверской области | 5 |
| - на территории других субъектов Российской Федерации | 10 |

Раздел II

Порядок отнесения учреждений дополнительного образования

в сфере культуры к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений дополнительного образования в сфере культуры устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся учреждений определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дети, занимающиеся в нескольких группах, учитываются один раз.

2.4. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.5. Управление по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери относит учреждения дополнительного образования в сфере культуры, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2.6. Группы оплаты труда для руководящих работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов | | | |
| 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| свыше 500 | от 350  до 500 | от 200  до 350 | до 200 |

Приложение 2

к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных

управлению по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери

Показатели для установления поощрительных выплат работникам (рабочим)

учреждений дополнительного образования в сфере культуры,

подведомственных управлению по культуре, спорту

и делам молодежи администрации города Твери

При установлении поощрительных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год работникам (рабочим) муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры (далее - учреждения) учитываются следующие показатели:

1) выполнение бюджетным учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);

2) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения (да/нет);

в) выполнение показателей плана мероприятий, в том числе:

- рост средней заработной платы работников учреждения дополнительного образования в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий год (процентов);

- достижение соотношения среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности) по Тверской области (процентов);

- обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал учреждений дополнительного образования с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов;

3) уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (процентов);

4) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями возможностями здоровья (процент от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

5) количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);

6) наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);

7) количество культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц);

8) количество посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);

9) количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультационное обслуживание граждан; без экскурсоведения) (единиц);

10) количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);

11) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);

12) количество высококвалифицированных работников в учреждении (человек);

13) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

14) участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет);

15) освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);

16) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет);

17) повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде (да/нет);

18) своевременное обновление и заполнение интернет-сайта учреждения, сайта государственных и муниципальных учреждений и др. сайтов (да/нет);

19) работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.) (да/нет);

20) результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет); ц) публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (да/нет);

21) участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов, научных конференций и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет).

».

Начальник управления по культуре,

спорту и делам молодежи

администрации города Твери М.Е. Соколов