

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МОУДОД «ДТДиМ» г.Воркуты
Протокол № _____
от "18" _____ 20 12 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
МОУДОД «ДТДиМ» г.Воркуты
Е.Н. Прокопчик
20 12 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда МОУДОД «ДТДиМ» г.Воркуты

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации.
 - Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 30.08.2011 № 1098 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования»,
 - Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 471 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы городского округа «Воркута» от 30.08.2011 года № 1098 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования»,
 - Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений»,
 - Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 26.09.2008 №1003 «Об оплате труда работников физической культуры и спорта»,
 - Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 26.09.2008 №1007 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства»,
 - Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 26.09.2008 №1000 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения МО ГО «Воркута»,
 - Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 27.09.2012 №1204 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы муниципального образования городского округа «Воркута» от 25.09.2008г. №1007 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства»,
 - Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 29.09.2011 №1209 «О внесении изменений и дополнений в постановление и.о. руководителя администрации городского округа «Воркута» от 25.09.2008г. №1000 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения муниципального образования городского округа «Воркута»,
 - Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 16.09.2011 №1172 «О внесении изменений постановление от 26.09.2008г. №1003 «Об оплате труда работников физической культуры и спорта»,
 - Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Республики Коми на 2012 – 2013 гг. от 22.12.2011.

«О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы городского округа «Воркута» от 30.08.2011 года № 1098 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования»,

- Изменениями и дополнениями к Региональному отраслевому соглашению по учреждениям образования Республики Коми на 2012 – 2013 гг. от 06.03.2012,
- Иными нормативными актами администрации МО ГО «Воркута», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда

и предусматривает систему оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дворец творчества детей и молодежи» г. Воркуты: размеры окладов (должностных окладов), размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы), доплаты и надбавки компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Дворец творчества детей и молодежи» г. Воркуты (далее именуемого «Учреждение») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Учреждения или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия: Заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, целью которых является повышение мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.5. Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников Учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к профессиональным квалификационным группам по соответствующим видам экономической деятельности..

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров Работникам заработной платы и других условий труда.

1.7. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утверждаемыми приказом директора Учреждения. Педагогическим работникам должностной оклад устанавливается в зависимости от требований к уровню образования, квалификации и стажу работы по специальности.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (и размера минимальной заработной платы в Республике Коми, установленного республиканским соглашением о минимальной заработной плате в соответствии (со ст. 133.1. Трудового кодекса РФ).

Размер должностного оклада директора устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с приложением № 1, утвержденным Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 года № 471 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы городского округа «Воркута» от 30.08.2011 года № 1098 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования» и утверждается приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Воркута».

1.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на пластиковые карточки банка. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 25 число текущего месяца). Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с сотрудниками Учреждения производится накануне этого дня. (ч.8 ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок (Приложение 1), содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, иных суммах начисленных работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально и под роспись в соответствующем журнале. (Приложение 2)

1.9. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.10. Работникам может оказываться материальная помощь.

1.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городского округа «Воркута» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников Учреждения осуществляет директор Учреждения. Непосредственную ответственность за правильность начисления и своевременную выдачу заработной платы работникам несет главный бухгалтер МУ «Централизованной бухгалтерии».

1.13. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с данным Положением.

1.14. Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа для предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Учреждения.

Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств Учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$$ФОТ = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св}) * РК и СН, где$$

$ФОТ_{до}$ – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

$ФОТ_{кв}$ - фонд выплат компенсационного характера;

$ФОТ_{св}$ - фонд выплат стимулирующего характера.

$ФОТ_{до}$ рассчитывается следующим образом:

$$ФОТ_{до} = n1 * O * k1 + n2 * O * k2 + n3 * O * k3 + \dots, где$$

$n1, n2, n3$ – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$k1, k2, k3$ – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

$ФОТ_{кв}$ рассчитывается следующим образом:

$$ФОТ_{кв} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4, где$$

$Д1$ - доплаты работникам Учреждения за работу в ночное время и праздничные дни;

$Д2$ - доплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

$Д3$ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника Учреждения;

$Д4$ - доплаты молодым специалистам Учреждения.

$Д1, Д2, Д4$ определяются исходя из фактической потребности.

Расчет $Д3$ производится следующим образом:

$$ДЗ = (ФОТдо + Д1 + Д2) * Рдо, \text{ где}$$

$Рдо$ – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников Учреждения, устанавливается в соответствии с размером, определенным приложением № 9 постановления администрации МО ГО «Воркута» от 30.08.2011 № 1098 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования»;

$Рдо$ равен 17%.

$ФОТсв$ рассчитывается следующим образом:

$$ФОТсв = (ФОТдо + ФОТкв) * \geq 20\% + Нвл, \text{ где}$$

$\geq 20\%$ - в соответствии приложением № 9 постановления администрации МО ГО «Воркута» от 30.08.2011 г. № 1098 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов; для рабочих – в размере 30% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

$Нвл$ - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.2.1. Размеры должностных окладов

Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Учреждения, и определяются в соответствии с:

- Постановлением администрации Муниципального образования городского округа «Воркута» (далее МО ГО «Воркута») от 30.08.2011 № 1098 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования»;

- Постановлением главы МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

- Постановлением главы МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 471 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 30.08.2011 № 1098»;

- Постановлением главы МО ГО «Воркута» от 25.09.2008 № 1000 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения муниципального образования городского округа «Воркута»;

- Постановлением главы МО ГО «Воркута» от 29.09.2011 № 1209 «О внесении изменений в Постановлением главы МО ГО «Воркута» от 25.09.2008 № 1000 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения муниципального образования городского округа «Воркута».

- Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 26.09.2008 №1003 «Об оплате труда работников физической культуры и спорта»,

- Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 16.09.2011 №1172 «О внесении изменений постановление от 26.09.2008г. №1003 «Об оплате труда работников физической культуры и спорта»,

- Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 26.09.2008 №1007 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства»,
- Постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 27.09.2012 №1204 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы муниципального образования городского округа «Воркута» от 25.09.2008г. №1007 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства».

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работникам Учреждения, должностные оклады, по которым не определены вышеуказанными постановлениями МО ГО «Воркута», определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденной постановлением главы МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

2.2.2. Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы)

Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в приложении №2 постановления главы МО ГО «Воркута» от 30.08.2011 № 1098 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования».

№№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
2	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10

3	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогических работников учреждений образования - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10
4	Руководителям и педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России" (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) производится только по одному основанию, указанному в позициях 1-4 Перечня, на основании письменного заявления работника.

Повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 60%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.2.3. Порядок установления должностных окладов руководящим и педагогическим работникам Учреждения.

При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (*директора, заместителей директора, заведующего отделом (сектором)*) учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями, а так же квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации (для заведующего отделом (сектором)).

По должностям заведующего отделом (сектором) Учреждения применяется следующий механизм установления должностного оклада:

- 1) при истечения срока действия установленной по результатам аттестационной квалификационной категории должностной оклад устанавливается в максимальном размене по данной должности по соответствующей группе по оплате труда;
- 2) по вновь принимаемым работникам на данные должности должностной оклад устанавливается в максимальном размере по данным должностям по соответствующей группе по оплате труда.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

Для педагогических работников, имеющих высшую (первую) квалификационную категорию по основной должности, в том числе, работающих на условиях совместительства или выполняющих педагогическую работу в Учреждении без занятия штатной должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) профили деятельности (педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования) оклад сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории.

При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, не зависимо от причин ее оставления, и выполнения педагогической работы работниками других отраслей (культуры, спорта и др.) за работником сохраняется оклад по действующей квалификационной категории в течении всего срока ее действия.

Победителям (лауреатам) республиканских конкурсов профессионального мастерства в год предшествующий аттестации или в год прохождения аттестации на основании представления документов устанавливается оклад по высшей квалификационной категории.

Педагогическим работникам, приступившим к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется оклад, с учетом имевшейся у них квалификационной категории, на период до одного года.

2.2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении.

Режим рабочего времени и время отдыха работников Учреждения регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2.5. Выплаты компенсационного характера

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) Доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3) Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

4) Доплаты молодым специалистам учреждений образования.

2. Доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам (ставкам заработной платы). Доплаты работникам учреждения за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях в размере 4% к должностным окладам (ставкам заработной платы).

4. Доплаты работникам Учреждения за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы)
1	За обслуживание вычислительной техники педагогу, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер, при условии отсутствия в штатном расписании должности лаборанта, техника, инженера (по вычислительной технике)	5

2	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами в образовательных учреждениях дополнительного образования детей Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения	10
3	За руководство методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	15
4	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму. Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора(ОБЖ, допризывной подготовки)	10

5. Молодым специалистам для назначения доплат, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

- имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании - 25% ;
- имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием - 30% ;

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие по профилю.

Доплата устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:

- 1) доплата молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливается с момента трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае считается дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2 настоящего раздела;
- 2) молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается с момента трудоустройства в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов;

3) молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Учреждении (при наличии соответствующей записи в трудовой книжке) и продолжавшим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с момента окончания образовательного учреждения.

6. За совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня – в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемому между работником и Учреждением трудового договора. При установлении указанной доплаты необходимо учитывать содержание и (или) объем дополнительной работы.

7. Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час работы.

По желанию работника (изложенном в документе, подтверждающем согласие на привлечение к сверхурочной работе, или в заявлении) сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового Кодекса РФ).

8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, установленных работнику Учреждения.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (изложенному в документе, подтверждающем согласие на привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день, или в заявлении), ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул), пропорционально времени, отработанному сверхурочно. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 152 Трудового Кодекса РФ).

9. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине Учреждения оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Учреждения и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

10. Оплата труда работникам, направляемым в служебную командировку, производится согласно ст.167 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922.

12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.2.6. Выплаты стимулирующего характера

Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- надбавки награжденным ведомственными наградами;
- премиальные выплаты;
- материальная помощь.

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в следующих размерах:

№№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу
1	Директор Учреждения	До 200
2	Заместитель директора Учреждения	До 180
3	Другие работники	До 150

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Учреждения.

2. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки за качество выполняемых работ в следующих размерах:

№№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Работникам Учреждения, награжденным ведомственными наградами: почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» и Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту, медалью К.Д.Ушинского, нагрудным знаком «Почетный работник народного образования РФ», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования РФ», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», нагрудным знаком «Почетный работник науки и техники РФ», нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики», нагрудным знаком «За развитие	до 10

	научно-исследовательской работы студентов», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного образования РФ», нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования СССР», значком «Отличник профессионально-технического образования РФ», Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ»;	
2	Водителям автотранспортных средств за классность: 1 класс 2 класс	25 10

Надбавки за качество выполняемой работы по иным основаниям устанавливаются работникам Учреждения в размере до 200 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) согласно критерий, позволяющих оценить результативность и качество их работы (Приложение № 1 к Положению о выплатах стимулирующего характера в МОУДОД «ДТДиМ» г.Воркуты).

Решение об установлении стимулирующих надбавок работникам принимается комиссией по распределению стимулирующих и компенсационных выплат на основании служебных записок, предоставляемых руководителями структурных подразделений, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и при наличии финансовой возможности. Установление стимулирующих надбавок оформляется приказом директора Учреждения.

3. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и служащим Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 3, утвержденного постановлением Главы администрации МО ГО «Воркута» от 30.08.2011 года №1098 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования».

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются следующие периоды:

- период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и служащих;
- период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

- период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

- время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанность военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

4. Премии могут выдаваться по результатам работы Учреждения и отдельных структурных подразделений за месяц, квартал, полугодие, год, по итогам учебного года, а также:

- за личный вклад в подготовку и проведение общедворцовских, городских, республиканских и всероссийских мероприятий;
- по случаю праздничных дат;
- за долголетний добросовестный труд при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин), 65, 70 лет (и так далее через каждые 5 лет);
- в связи с увольнением по причине ухода на пенсию.

Размер премии предельным размером не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности Учреждения за определенный период, в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда. Премии могут устанавливаться в процентах к должностному окладу и в твердых суммах.

Премии не выдаются при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания, примененного в период, за который производится выдача премии.

Это правило не распространяется на случаи выдачи премии по случаю профессиональных праздников; в связи с увольнением по причине ухода на пенсию, а также за долголетний добросовестный труд при достижении установленного возраста.

Решение о выдаче премий работникам принимается комиссией по распределению стимулирующих и компенсационных выплат на основании служебных записок, предоставляемых руководителями структурных подразделений, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и при наличии финансовой возможности.

Выдача премии и стимулирующих выплат заместителям директора производится по приказу директора Учреждения (или работника, на которого возложено исполнение обязанностей директора) с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 2 приложения № 2 к Постановлению главы МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 471.

Выдача премии и стимулирующих выплат директору Учреждения производится по приказу начальника Управления образования МО ГО «Воркута» (или работника, на

которого возложено исполнение обязанностей начальнику) с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 2 приложения № 2 к Постановлению главы МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 471.

5. В целях социальной поддержки работников Учреждения им может выплачиваться материальная помощь на лечение, в случае смерти ближайшего родственника, длительной болезни работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

На лечение и в экстренных ситуациях материальная помощь работнику может выплачиваться неоднократно в течение года.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

2.2.7. Условия оплаты труда директора учреждения и заместителей директора

1. Директору Учреждения, его заместителям устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников Учреждения (коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников Учреждения в следующих размерах:

	Коэффициент кратности
директору Учреждения	до 4,0
заместителям директора	до 3,5

2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей к среднемесячной заработной плате работников Учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

3. Коэффициентами кратности для директора Учреждения и его заместителей является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).

4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а так же директора Учреждения и его заместителей начисленной за период в течении календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

5. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Воркута» с учетом предельных значений коэффициента кратности в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

6. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом предельных значений коэффициента кратности в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

7. Директор учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года, в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВЕ

1. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу (дворники, уборщики служебных помещений) или пропорционально отработанному времени (иные работники).

2. Работникам, принятым на условиях внешнего совместительства, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (согласно разделу 3 и 4 настоящего Положения).

IV. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ

1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение должности и денежного содержания.

2. При командировании работников для сопровождения детей все дни нахождения в командировке считаются рабочими днями, независимо от режима работы работника по основному месту работы.

3. Если работник специально командирован для работы в выходные и праздничные дни при сопровождении детей, если день отъезда или приезда приходится на выходной или праздничный день, то эти дни компенсируются другим днем отдыха или производится оплата с соблюдением требований ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4. Средняя заработная плата за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному работодателем в командировочном задании.

5. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командировавшими работодателями по соглашению между ними.

V. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Учреждению могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Учреждении подходящей для него работы;

ликвидацией Учреждения;

сокращением численности или штата работников Учреждения;

сменой собственника имущества организации (в отношении директора, его заместителей и главного бухгалтера);

призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации,

а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения

комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- при возмещении вреда, причиненного здоровью,
- при возмещении вреда в связи со смертью кормильца
- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

4. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922.

VI. ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные данным Положением виды выплат независимо от их источника за исключением выплат социального характера и иных выплат, не относящихся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие)

2. Для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска и пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (если все календарные месяцы отработаны полностью).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

4. Средний дневной заработок для оплаты пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком согласно Федерального закона № 343-ФЗ от 08.12.2010 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за два года предшествующих наступлению страхового случая на 730.

V I I. СРОКИ РАСЧЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Учреждения, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Учреждение обязано в указанный в пункте 1. срок выплатить не оспариваемую им сумму.

V I I I. ВЫДАЧА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, НЕ ПОЛУЧЕННОЙ КО ДНЮ СМЕРТИ РАБОТНИКА

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию Учреждения соответствующих документов.

IX. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДРУГИХ ВЫПЛАТ, ПРИЧИТАЮЩИХСЯ РАБОТНИКУ

При нарушении директором Учреждения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, директор обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины директора (статьи 142 и 362 Трудового Кодекса РФ).

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТА

Расчетный листок за		месяц		год	
ФИО		таб. №			
Код	Расшифровка	И	М	д./ч./%	Сумма
<i>Основная должность</i>					
<i>фонд раб. времени: (дн. / ч.)</i>					
	На начало				
Остаток на начало месяца					
	Должностной оклад.				
	Выслуга				
	Вредность от нагрузки				

	Доплата за звание				
	Стимулирующие выплаты				
	РК				
	СН				
	Методическая литература				
	Всего начислено по ""				
Всего начислено					
	НДФЛ 13%				
	Профсоюзный взнос				
	Перечислено на карточку				
	Всего удержано по ""				
Всего удержано					
Итого, сумма на руки:					
Долг на конец месяца:					
Дополнительная информация					
	(103) Собственный вычет 400 р.				
	Совокупный доход				
	(108) на ребенка 1000 р.				
	(110) на ребенка одинокому родителю 2000 р.				

Приложение 3

**Перечень должностей и размеры должностных окладов,
окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)**

1. Должности руководящих работников:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности и требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад 1-ой группы по оплате труда руководителей, руб.</i>
1.	Директор	6070,0
2.	Заместитель директора	5730,0
3.	Заведующий отделом (сектором): высшей квалификационной категории	5730,0
	I квалификационной категории	5390,0

2. Должности педагогических работников:

<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.</i>			
	<i>Высшая категория</i>	<i>I категория</i>	<i>II категория</i>	<i>Без категории</i>
Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Педагог-психолог Методист Концертмейстер	5390,0	5050,0	4710,0	4370,0

3. **Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих:**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
1.	Ведущий экономист	4370,0
2.	Заведующий складом	3130,0
3.	Ведущий инженер	4370,0
4.	Ведущий инженер-программист	5050,0
5.	Администратор	3235,0
6.	Ведущий инженер по охране труда	4370,0
7.	Секретарь -машинистка	3010,0
8.	Специалист по кадрам	3575,0
9.	Лаборант	3070,0
10.	Ведущий юристконсульт	4370,0

4. **Должности среднего медицинского персонала:**

<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Медицинская сестра: I категории	3805,0
Без категории	3405,0

5. **Должности работников культуры и искусства:**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
1.	Заведующий костюмерной	3575,0
2.	Звукорежиссер	4085,0
3.	Звукооператор	3575,0
4.	Художник-постановщик (I категории)	4710,0
5.	Библиотекарь (без категории)	3235,0

6. **Общепрофессиональные профессии рабочих:**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
1.	Вахтер	2950,0
2.	Водитель автомобиля	3130,0
3.	Гардеробщик	2900,0

4.	Дворник	2900,0
5.	Маляр	3130,0
6.	Оператор хлораторной установки	3010,0
7.	Подсобный рабочий	2950,0
8.	Рабочий по уходу за животными	2950,0
9.	Слесарь сантехник: II разряда	2950,0
	III разряда	3010,0
10.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	3130,0
11.	Уборщик служебных помещений	2950,0
12.	Швея	3130,0
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования: IV разряда	3070,0
	V разряда	3130,0