

Приложение
к приказу от 12.09.2018 № 148-09

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета
МБУДО
ДДТ им. А. И. Ефремова

Сем Г.Н. Семенова
« 12 » 09 2018г.

Принято:
На общем собрании
трудового коллектива
МБУДО ДДТ им. А. И.
Ефремова
« 12 » 09 2018г.



Утверждаю:
Директор МБУДО
ДДТ им. А. И. Ефремова
О.Н. Вагнер
« 12 » 09 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Новосибирска
«Дом детского творчества им. А. И. Ефремова»

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении систем оплаты труда ДДТ им. А. И. Ефремова разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ДДТ им. А. И. Ефремова при исполнении соответствующих расходных обязательств за счет средств бюджета города Новосибирска.

1.2. Положение является локальным актом учреждения, утверждается директором учреждения, согласовывается с председателем Профсоюзного комитета и принимается на общем собрании трудового коллектива ДДТ им. А. И. Ефремова. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДДТ им. А. И. Ефремова в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении уставных задач.

1.3. Положение о системе оплаты труда работникам учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления мэра от 29.08.2013г № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска» с изменениями, внесенными постановлениями мэра 08.10.2013 № 9446, 11.03.2014 № 1956, 23.06.2014 № 5230, 16.09.2015 № 5742, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска» с изменениями, внесенными

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета
МБУДО
ДДТ им. А. И. Ефремова

_____ Г.Н. Семенова
« _____ » _____ 2018г.

Принято:
На общем собрании
трудового коллектива
МБУДО ДДТ им. А. И.
Ефремова
« _____ » _____ 2018г.

Утверждаю:
Директор МБУДО
ДДТ им. А. И. Ефремова
_____ О.Н. Вагнер
« _____ » _____ 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Новосибирска
«Дом детского творчества им. А. И. Ефремова»

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении систем оплаты труда ДДТ им. А. И. Ефремова разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ДДТ им. А. И. Ефремова при исполнении соответствующих расходных обязательств за счет средств бюджета города Новосибирска.

1.2. Положение является локальным актом учреждения, утверждается директором учреждения, согласовывается с председателем Профсоюзного комитета и принимается на общем собрании трудового коллектива ДДТ им. А. И. Ефремова. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДДТ им. А. И. Ефремова в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении уставных задач.

1.3. Положение о системе оплаты труда работникам учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления мэра от 29.08.2013г № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска» с изменениями, внесенными постановлениями мэра 08.10.2013 № 9446, 11.03.2014 № 1956, 23.06.2014 № 5230, 16.09.2015 № 5742, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска» с изменениями, внесенными

постановлениями мэра 24.06.2015 № 4243, с учетом постановления Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области», с изменениями, внесенными 15.12.2008 № 504, 08.05.2009 № 188, 25.12.2009 № 536, 24.08.2011 № 217, Областного отраслевого соглашения по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным Министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2014-2016 годы, Тарифное соглашение по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2015 – 2017 годы.

1.4. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между директором учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

1.5. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований департамента образования мэрии города Новосибирска (далее – управление) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

1.8. Для целей Положения используются следующие понятия:

административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители (педагогические работники, ведущий библиотекарь, звукорежиссер, звукооператор, осветитель сцены, машинист сцены, костюмер, заведующий отделом);

вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определённых уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.9. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 25 числа текущего месяца выплачивается заработная плата работнику за первую половину месяца, а 10 числа – за вторую. По заявлению работников заработная плата перечисляется на личный счет работника в ПАО Сбербанк.

2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения.

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее – должностной оклад (оклад));

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации:

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

Районный коэффициент 25%.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также премия за выполненную работу.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

Должностной оклад в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.3. Изменение размера должностного оклада производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в Учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);

при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

2.4. Директор Учреждения:

несет ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, за расходование средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утвержденного фонда;

устанавливает низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда;

использует экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам, применяющим в работе достижения науки, передовые методы труда; творческим работникам в соответствии с постановлением мэра города Новосибирска;

утверждает работникам должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

2.5. Руководитель учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, по состоянию на 1 сентября.

2.6. При определении оплаты труда педагогических работников учреждения должностной оклад, установленный постановлением мэрии города Новосибирска, умножается на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и делится на норму часов педагогической работы в неделю, установленную нормативным правовым актом Российской Федерации (далее - норма часов педагогической работы в неделю).

Оплата труда работникам, осуществляющим в течение учебного года педагогическую деятельность, в том числе занятия в кружках (объединениях), в период каникул обучающихся производится в соответствии с тарификационными списками.

2.7. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

2.8. Объем учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, определяется руководителем учреждения исходя из количества часов по учебному плану в учреждении. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников учреждения может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической работы в неделю устанавливается в случае письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основному месту работы, на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе руководителя учреждения в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп, детей).

Учебная нагрузка планируется с учетом выходных и нерабочих праздничных дней.

2.9. При определении оплаты труда работникам учреждения в период, не совпадающий с ежегодным отпуском, учитываются следующие особенности:

работникам учреждения, привлекаемым для работы в муниципальных оздоровительных лагерях по проведению походов, экспедиций и экскурсий, оплата труда осуществляется в соответствии с нагрузкой, установленной по тарификационным спискам.

2.10. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением об установлении систем оплаты труда учреждения.

2.11. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы не более 100 % от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

2.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением в соответствии с данным Положением.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Департаментом образования мэрии города Новосибирска (работодателем).

3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в ДДТ им. А. И. Ефремова

3.1. Должностной оклад педагогических работников учреждения выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

За 18 часов в неделю работы с детьми педагогам дополнительного образования;

За 24 часа в неделю работы с детьми концертмейстерам;

За 36 часов педагогической работы в неделю:

методистам;

педагогам-организаторам.

3.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Должностные оклады работников, указанных выше, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями.

3.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных выше, составляет 40 часов в неделю.

3.4. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3.5. Объем учебной нагрузки работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам и количеством набранных групп детей, обеспеченности кадрами.

Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется Департаментом образования мэрии, а других работников - самим учреждением.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и учреждений (включая работников органов управления образованием) возможно в том случае, если работники по основному месту работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на должностной оклад.

Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

О почасовой оплате труда

3.7. Почасовая оплата труда применяется при оплате педагогической работы специалистов организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в ДДТ им. А. И. Ефремова.

3.8. Размер оплаты труда за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления размера месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

3.9. Почасовая оплата труда работников может применяться:

при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для педагогической и методической (научно-методической) работы;

при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений.

при оплате труда низкоквалифицированным работникам в соответствии с предусмотренным перечнем профессий.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с Постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска".

Оклады для почасовой оплаты труда определяются, исходя из установленного минимального месячного оклада по профессии низкоквалифицированного работника с применением коэффициентов почасовой оплаты труда.

За выполнение большего объема работы, чем предусмотрено трудовым договором, и высокое качество работы директор устанавливает работникам более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда (п. 6.5 Постановления мэрии города Новосибирска от 25.04.2013 № 4153 «Об утверждении

Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска»).

В установленные оклады почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Оклады для почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Расчет стоимости часовой оплаты труда уборщиков служебных помещений и дворника-садовника:

СЧ – стоимость часа

С – выплаты стимулирующего характера

МПО – минимальная почасовая оплата

$$СЧ=МПО+С$$

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

- надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за звание «Заслуженный коллектив народного творчества РФ», «Образцовый детский коллектив Новосибирской области»;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавка за качество выполненных работ (постоянная: на определённый срок - один раз в полгода и единовременная – 1 раз в месяц)
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.2 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование работников учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

4.3 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в коллективном договоре и настоящим Положением.

4.4 Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается 2 раз в год в процентном отношении к должностному окладу конкретному работнику за высокую результативность, качественное выполнение работ, наиболее сложных работ и другие качественные показатели труда. Уборщикам служебных помещений и дворнику-садовнику производить постоянные выплаты в баллах стоимостью 1,00 руб. за 1 балл к часовой оплате труда.

4.5 Надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам устанавливаются ежемесячно и рассчитываются в балльной системе.

4.6 Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, календарный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий.

4.7 Виды и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения определяются в соответствии с настоящим положением.

4.8 Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определённый срок.

4.9 Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ: административно-управленческий персонал (приложение № 1), основной персонал (приложение № 2), вспомогательный персонал (приложение № 3).

Размер надбавки за качество выполняемых работ педагогическим работникам рассчитывается по следующей формуле:

$$P = (Скр * Сб),$$

где: P – размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;
Скр – сумма баллов по критериям качества работы;
Сб – стоимость одного балла, рублей.

Стоимость одного балла определяется руководителем учреждения по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где: Сб – стоимость одного балла, рублей;
Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам, рублей;
Кб – общее количество набранных баллов педагогическими работниками учреждения.

Критерии оценки качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по каждой должности (профессии) в подразделениях административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов

4.10 Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в ДДТ им. А. И. Ефремова (приложение № 4).

4.11 Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, работникам установить в следующих размерах (приложение № 5).

4.12 Размер надбавки за звание «Заслуженный коллектив народного творчества РФ», «Образцовый детский коллектив», «Народный коллектив» педагогическим работникам установить в следующих размерах (приложение № 6).

4.13 Размер выплат стимулирующего характера может быть отменен или изменен в размерах приказом директора учреждения до истечения срока действия приказа об их установлении (приложение № 7).

4.14 Постоянные (ежемесячные сроком с 01.09 по 31.12 и 01.01 по 31.08) выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику за качество выполняемых работ и качественный результат труда.

4.15 Надбавка за качество выполняемых работ заместителям директора и главному бухгалтеру определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения. Предельный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера директора.

4.16 Надбавка, направленная на поддержку молодых педагогических кадров составляет 15% от оклада. *До получения категории*

4.16.1 Молодой специалист – выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, поступивший на работу в образовательное учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

4.16.2 Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения с ним трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течении трех лет

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.17 Премирование.

4.17.1 Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом директора учреждения. Премирование производится с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных и особо важных заданий, проведение внеплановых мероприятий, за качественное выполнение установленных показателей премирования (приложение № 8).

Размер премии работнику определяет директор учреждения.

4.17.2 Размер премии определяется на основании настоящего положения по предоставлению предложений заместителей директора, руководителей структурных подразделений и устанавливается приказом директора учреждения.

4.17.3 Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.17.4 Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

4.18 Условия и порядок отмены постоянных выплат стимулирующего характера.

4.18.1 Выплаты стимулирующего характера могут пересматриваться ежемесячно.

4.18.2 Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

4.18.3 Выплаты стимулирующего характера, установленные работнику в начале учебного или календарного года, могут быть отменены или уменьшены в связи с:

невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
ухудшением качества работы;
изменением условий труда.

4.18.4 Об изменении или введении новых условий оплаты труда работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца.

4.19 Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.19.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу два раза в год (в начале учебного и календарного года). Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются ежемесячно по количеству набранных баллов.

4.19.2 Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам рекомендуется устанавливать не более 300% должностного оклада.

4.19.3 Совет Учреждения участвует в распределении выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в том числе определяет баллы и проценты для оценки результативности работы по каждому работнику учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

4.19.4 Совет Учреждения составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов и (или) процентов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

4.19.5 Директор Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера на основании протокола заседания Совета Учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора.

5.3. Заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором и настоящим положением.

5.4. Выполнение заместителями директора и главным бухгалтером дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается директором учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100% должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

6. Заключительные положения

6.1. Формирование фонда оплаты труда ДДТ им. А. И. Ефремова осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

6.2. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета города, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

6.3. Приказом начальника ГУО мэрии утверждаются годовые фонды оплаты труда, исходя из качественных и количественных показателей.

6.4. ГУО мэрии вправе в течение финансового года изменять размер фонда оплаты труда в зависимости от выполнения муниципального задания, количественных и качественных показателей деятельности учреждения.

6.5. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными документами Губернатора Новосибирской области, мэра города Новосибирска.

6.6. Изменения и (или) дополнения в настоящее Положение вносятся приказом директора учреждения.

6.7 В случае изменения нормативно-правовой базы по использованию стимулирующего фонда настоящее Положение приводится в соответствие с изменениями приказом директора учреждения.

6.7 Положение вводится в действие приказом директора учреждения.