



Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

В случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

8. Всем работникам ДТиМП выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

9. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. Выплата работнику, замещающему отсутствующего работника на период его временного отсутствия (отпуск, учебный отпуск, болезнь, командировка, повышение квалификации и т.п.), вакансии производится до 100%.

11. Выплата за увеличение объема работы (расширение зоны обслуживания) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) пропорционально объему дополнительной работы. Выплата за увеличение объема работы начисляется сверх минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

**3. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника**

12. Доплата за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

п/п	Доплаты	В абсолютном размере / в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Участие в работе муниципальных методических объединениях педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист";	1000
2	За выполнение функций координатора, руководителя, куратора проектов с сентября по май: - «ВПК»	3000

	- «Детский развивающий центр» - «Отдел для детей с ОВЗ» с февраля по октябрь: - «Летнее озеленение»	
3	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник"	10%
4	Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде)	20%
5	Руководство базовыми площадками: - муниципального уровня - регионального уровня	15% 20%
6	За организацию работы в рамках общественно-государственного управления: - председателю первичной профсоюзной организации в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации: менее 50 – до 30% от 50 до 100 более 100 – 50%  - уполномоченному по охране труда в зависимости от объема работ	до 30% до 40% 50%  до 30%
7	Ответственному за размещение информации об образовательной организации на официальном сайте bus.gov.ru	до 4000
8	Ведение ГИС «Энергоэффективность»	до 2000
9	Ведение официального сайта образовательной организации	4000
10	Ведение ЕИС в сфере закупок	до 5000
11	Ведение Госпублика образовательной организации	2000
12	Ведение канала образовательной организации в мессенджере МАХ	2000

13. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом

было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешел на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанное повышение устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

14. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 12 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения 20 продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 12 в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников нахождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

#### **4. Доплата до минимального прожиточного минимума**

15. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объемных показателей). проработанные им в данном периоде.

16. Работникам, чья заработная плата не достигнет уровня МРОТ, будет производиться доплата до МРОТ. Минимальный размер оплаты труда, определяется пропорционально отработанному времени. Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработанная плата и минимальный размер оплаты труда определяется пропорционально времени, проработанному в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

В силу статьи 97 ТК РФ, к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель ДТиМП может привлекать работника на сверхурочные работы (статья 99 ТК РФ) если работник на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ). Таким образом, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и все доплаты до МРОТ должны входить в это время, и если она превышает установленные нормы, то работодатель обязан производить доплаты (статья 152 ТК РФ).

Количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю шестидневной рабочей недели, оплачивается не менее чем в полуторном размере. Остальные часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере. Оплата за сверхурочную работу не входит в МРОТ, так как является компенсацией работнику за переработку, то есть работу за пределами нормальной продолжительности времени.

## **5. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера**

17. Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается руководителем ДТиМП.

18. Установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены в случае:

- окончания срока действия;
- окончания срока выполнения дополнительной работы;
- письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах, или отсутствие работника, что повлияло на результативность выполняемой работы;л
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на низкое качество работы;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

## **6. Заключительные положения**

19. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Кушвинского муниципального округа Дома творчества и молодежной политики и не должно противоречить ему.

20. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения директором.

21. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждается приказом директора ДТиМП в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзной организации.