

ПРИНЯТО

На общем собрании работников учреждения

Протокол от 29.10.2021 № 4

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома

от 29.10.21 № 5

Председатель профсоюзного комитета



Э.Л.Казандаева

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУДО «ДДЮТ»



Т.И.Леснякова

Приказ № 165/01-а от 29.10.2021



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Дворец детского и юношеского творчества»
городского округа Тольятти

г.Тольятти

Общие положения

- I.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского и юношеского творчества» городского округа Тольятти (далее – Положение);
- I.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 25.12.2018 (протокол № 12), постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.; Постановление администрации городского округа Тольятти от 05.07.2019 г., № 1803-п/1 « О внесении изменений в постановление мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016 г., № 525-п/1 « Об утверждении положения по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти»; Постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 года № 2019/1 « Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти»; Постановлением Администрации городского округа Тольятти от 26.09.2019г. № 2578–п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 г., № 2019/1 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном

подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти»; Отчетами о проведении СОУТ; Уставом и коллективным договором Учреждения.

I.3. При установлении должностных окладов работников МБОУДО «ДДЮТ» руководитель Учреждения руководствуются «Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», утвержденного постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 и изменениями в постановление администрации городского округа Тольятти от 08.06.2021 г. № 2120-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».

Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются локальными актами Учреждения в размере не менее, чем установленные базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы «Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», утвержденного постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 и постановлением администрации городского округа Тольятти от 26.09.2019 № 2578-п/1» О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 08.06.2021 г. № 2120-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», в рамках бюджетных средств, выделенных на эти цели.

I.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

I.5. Руководитель Учреждения утверждает штатное расписание Учреждения, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются наименования должностей служащих (профессии рабочих) в соответствии с законодательными актами, указанными в пункте 1.2 настоящего Положения.

1.6. Оплата труда работников Учреждения регулируется с учетом мнения представительного органа работников, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда МБОУДО «ДДЮТ» формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания, предоставленного в виде субсидии, за счет средств бюджетов различного уровня Тольятти и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда МБОУДО «ДДЮТ» состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_х \times Д_б, \text{ где}$$

Д_б - доля базовой части в фонде оплаты труда Учреждения.

Доля базовой части в фонде оплаты труда МБОУДО «ДДЮТ» устанавливается настоящим Положением и составляет не выше 90% от фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МБОУДО «ДДЮТ» за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда МБОУДО «ДДЮТ» состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУДО «ДДЮТ» включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), предусмотренные разделом V настоящего Положения и определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{ст}} = \Phi OT_{\text{х}} D_{\text{ст}}, \text{ где}$$

$D_{\text{ст}}$ -доля стимулирующей части в фонде оплаты труда Учреждения.

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается настоящим Положением и должна быть не ниже 10% от фонда оплаты труда МБОУДО «ДДЮТ».

III. Условия и порядок формирования фонда оплаты труда работников

МБОУДО «ДДЮТ»

3.1. Заработная плата работника МБОУДО «ДДЮТ» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада) или ставки заработной платы (для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Условия оплаты труда работника, в том числе фиксированный размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, конкретные трудовые функции, критерии оценки эффективности деятельности, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются настоящим Положением и отражаются в трудовом договоре с работником Учреждения, который оформляется с использованием принципов эффективного контракта.

Оплата труда работника МБОУДО «ДДЮТ» определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников МБОУДО «ДДЮТ» устанавливаются руководителем МБОУДО «ДДЮТ» в размере не ниже базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих на основании Постановления Администрации городского округа Тольятти от 08.06.2021 г. № 2120-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».

Увеличение (индексация) размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников МБОУДО «ДДЮТ» производится в сроки и размерах, установленных постановлением администрации городского округа Тольятти.

3.4. Заработная плата работника МБОУДО «ДДЮТ», за исключением педагога дополнительного образования, концертмейстера определяется по формуле:

$$ЗП_p = ДО_p \times K_{зн} \times K_{кк} + КВ_p + СВ_p, \text{ где}$$

$ЗП_p$ – заработная плата работника Учреждения;

$ДО_p$ – должностной оклад (оклад) работника Учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем;

$K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

$K_{кк}$ – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,05 – для педагогических работников, имеющих первую категорию.
- $КВ_p$ – выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;
- $СВ_p$ – выплаты стимулирующего характера.

3.5. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования и концертмейстера МБОУДО «ДДЮТ» производится исходя из недельной педагогической нагрузки по формуле:

$$ЗП_{птдо} = ДО_{птдо} \times K_{зн} \times K_{кк} / 18(24) \times УЧ_n + КВ_{птдо} + СВ_{птдо}, \text{ где}$$

$ЗП_{птдо}$ – заработная плата педагога дополнительного образования и концертмейстера;

ДО_{птдо} - ставка заработной платы педагога дополнительного образования и концертмейстера; без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

К_{зн} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- 1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;
- К_{кк} - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам, который устанавливается в следующих размерах:
- 1,1 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,05 – для педагогических работников, имеющих первую категорию.

УЧн – учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и учебная нагрузка концертмейстера, установленная МБОУДО «ДДЮТ» с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ.

КВ_{птдо} – выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВ_{птдо} - выплаты стимулирующего характера педагогу дополнительного образования, концертмейстеру.

3.6. Оплата труда работников МБОУДО «ДДЮТ», работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из должностного оклада (оклада) каждой из должностей.

IV. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам «МБОУДО ДДЮТ» устанавливаются на основании приказа руководителя, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, без учета доплат и надбавок в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств или привлеченных внебюджетных средств.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором

4.4. Компенсационные выплаты в виде доплаты осуществляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации;

4.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются при условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда определяются в зависимости от результатов специальной оценки и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в следующем порядке:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, главному инженеру и иным работникам, подчиненным директору МБОУДО «ДДЮТ», производиться непосредственно по решению директора;
- работникам, подчиненным заместителям директора МБОУДО «ДДЮТ» - по представлению заместителей директоров;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях МБОУДО «ДДЮТ» по представлению руководителей структурных подразделений.

4.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

4.9. Размер доплаты за увеличение объема работ от приносящей доход деятельности педагога дополнительного образования МБОУДО «ДДЮТ» представляет собой вознаграждение за оказанные им образовательные услуги из средств от приносящей доход деятельности и определяется приказом директора Учреждения исходя из стоимости часа платных образовательных услуг по каждому педагогу.

Стоимость часа рассчитывается по формуле: оклад с учетом квалификации (категории) / норма педагогической нагрузки (18 часов в неделю) / 4 недели (среднее количество недель в месяце).

Выплаты педагогическим работникам из приносящей доход деятельности, осуществляются им в порядке увеличения объема работ, выполнения дополнительной работы по той же должности в течении установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, замещения другого педагога в случае его отсутствия, с оплатой за фактически отработанное время. Выплата из приносящей доход деятельности рассчитывается исходя из стоимости часа по каждому педагогу, в соответствии с приведенной выше формулой, и количества часов замещения (увеличения объема работ, выполнения дополнительной работы).

Из средств от оказания платных услуг осуществляется доплата работникам Учреждения, обслуживающим процесс оказания платных услуг. Выплата осуществляется на основании приказа директора Учреждения: «В порядке увеличения объема работ, на определенный период времени, производится дополнительная работа по такой же должности в течении установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором». Доплата работникам Учреждения, обслуживающих процесс оказания платных услуг, устанавливается в процентах от должностного оклада работника.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением (Приложение №1) и конкретизируются в трудовых договорах.

V. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности, работникам МБОУДО «ДДЮТ» производятся выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником, регулирующим порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за организацию и проведение услуг на платной основе и привлечение средств от иной, приносящей доход деятельности.

5.3. Доля фонда стимулирования работников МБОУДО «ДДЮТ» определяется ежегодно с учетом утвержденного финансирования и составляет не менее 10% от общего фонда оплаты труда работников.

5.4. В случае экономии фонда оплаты труда осуществляются разовые премии и иные поощрительные выплаты, в том числе и руководителю образовательного учреждения в соответствии с решением учредителя.

5.5. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютных размерах (рублях).

5.6. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, работникам МБОУДО «ДДЮТ» устанавливаются в случае:

- отсутствие случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- наличия стажа работы по должности в организации не менее 4-х месяцев.

5.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера к должностным окладам (ставкам) принимает Комиссия по оценки деятельности работников, установления, изменения и отмены стимулирующих выплат работников Учреждения (далее Комиссия). Регламентация деятельности Комиссии, порядок ее созыва, права и обязанности, компетенция определены Положением о комиссии по оценки деятельности работников, установления, изменения и отмены стимулирующих выплат работников Учреждения, утвержденным приказом директора от 08.02.2021г. №51а/01-06. Состав комиссии утверждается приказом директора. Решение Комиссии об установлении (отмене) выплат

стимулирующего характера оформляется Протоколом и утверждается Приказом директора учреждения в течении 2х рабочих дней с момента составления Протокола комиссии.

5.8. В течении периода действий установленных выплат стимулирующего характера, выплаты могут быть изменены (отменены). Изменения осуществляются в соответствии с протоколом Комиссии.

5.8.1. Условиями для изменения (отмены) назначенных стимулирующих выплат работникам являются:

- наличие случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- наличие иных условий, связанных с нарушением образовательного процесса, нарушением действующего законодательства РФ и действующих в Учреждении внутренних локальных нормативных актах. Данные нарушения могут быть зафиксированы письменно с помощью докладных записок, актов, жалоб, видеоматериалов, фотофиксации и т. п.), вне зависимости от наличия или отсутствия приказа о дисциплинарном взыскании.

5.8.2. В случае наличия условий для изменения (отмены) назначенных стимулирующих выплат срок их изменения (отмены) определяется комиссией по каждому работнику индивидуально, исходя из условия, которое повлекло изменение (отмену) выплат, тяжести наступивших (или тех которые могли наступить) негативных последствий для иных участников образовательного процесса, иных работников Учреждения, самого Учреждения в целом. Минимальный срок изменения (отмены) выплат — 1 месяц, максимальный срок — 6 месяцев.

5.9. Стимулирующие выплаты могут носить разовый и периодический характер. При периодическом характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года.

5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании протокола Комиссии: -за качество выполняемых работ - устанавливаются в соответствии с Критериями и показателями оценки, представляемой работником в оценочном листе, характеризующими качество результатов трудовой деятельности. (Приложение № 2)

- за интенсивность, напряженность и высокие результаты – устанавливаются на основании протокола Комиссии по представлению от заместителей руководителей или педагогов-организаторов (Приложение №3)

Соответствующие выплаты устанавливаются на определенный период времени, но не более одного года, по истечении которого могут быть вновь назначены или отменены.

- за прочие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты- устанавливаются в соответствии с Критериями (Приложение №4) по представлению заместителей руководителей или педагогов-организаторов.

5.11. При бальной оценке выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда конкретной категории работников, предусмотренного на выплаты за качество выполняемых работ, на количество баллов, набранных работниками конкретной категории по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом директора учреждения.

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ для работника не может превышать одного оклада (ставки) заработной платы.

5.12. Оценка деятельности работников за качество выполняемых работ производится в срок, для педагогических работников:

- до 28 марта, за период с 01 сентября до 28 февраля,
- до 28 сентября, за период с 01 марта до 31 августа.

Доплата устанавливается на последующее полугодие – с 01 марта и с 01 сентября;

Для всех остальных работников:

- до 28 марта, за период с 01 марта до 28 февраля, и устанавливается на последующий год с 01 марта.

5.12.1. Работники учреждения подают оценочный лист (по критериям в соответствии с Приложениями к настоящему положению) в срок до 15 марта и 15 сентября — педагогические работники; в срок до 15 марта — все работники, за исключением педагогических.

5.12.2. Директор Учреждения за 2 рабочих дня до заседания комиссии по оценке деятельности работников предоставляет Комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников для сведения.

5.13. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты за организацию и оказание Учреждением платных услуг. Выплаты за организацию и оказание платных услуг Учреждением устанавливаются протоколом комиссии на основании служебной записки от заместителей директора, педагогов-организаторов и утверждаются приказом руководителя учреждения, из доходов полученных от платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Работникам учреждения могут устанавливаться прочие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты за счет доходов, полученных от предпринимательской деятельности, как работникам, занятым в оказании образовательных услуг, так и работникам, обслуживающим процесс оказания платных услуг. (Приложение № 5). Выплаты могут осуществляются единовременно по итогам за период (месяц). Выплаты назначаются на основании приказа директора.

5.14 Источником выплат стимулирующего характера могут быть как бюджетные средства, так и средства приносящей доход деятельности.

VI. Порядок и условия назначения выплат социального характера

6.1. Выплаты социального характера могут выплачиваться работникам МБОУДО «ДДЮТ» на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей.

6.2. Выплаты социального характера МБОУДО «ДДЮТ» устанавливаются в фиксированной сумме.

6.3. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь на лечение длительного заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно);
- материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанном с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- материальная помощь в случае рождения детей, вступлении в брак (впервые);

- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет);
- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей).

6.4. Решение о предоставлении выплаты социального характера и ее размере принимается руководителем Учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации МБОУДО «ДДЮТ»

VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

7.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, утверждаются постановлениями администрации городского округа Тольятти

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ ДО «ДДЮТ» устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора МБОУДО «ДДЮТ». Размер должностного оклада данной категории работников назначается приказом директора МБОУДО «ДДЮТ».

7.3. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера заместителей руководителя и главного бухгалтера, устанавливаются в соответствии с разделом IV, разделом V и разделом VI настоящего положения.

7.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений устанавливается в соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 13.03.2017 № 874-п/1 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».

VIII. Порядок выплаты заработной платы труда работников.

8.1. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 23 числа, за вторую половину месяца 8 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.2. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы подлежащей выплате.

8.3. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работников.

8.4. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

8.5. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающийся Работнику заработной плате производится в последний день работы.

8.7. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 10 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

8.8. Работник в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с работодателем получить заработную плату на другой банковский счет.

Для этого работник подает работодателю письменное заявление с пояснением причин и указанием периода, заработной платы за который необходимо перечислить на другой банковский счет.