

«Принято»
Общим Собранием
Трудового коллектива
МБУДО ЦДТ
Бессоновского района
Протокол № 1 от 09.01 2018 г.

«Согласовано»
Председатель профсоюзной
организации
МБУДО ЦДТ
Бессоновского района
О. Федотова О. П. Федотова

«Утверждено»
Советом
МБУДО ЦДТ
Бессоновского района

Протокол № 1 от 09.01 2018 г.

«Утверждено»
Директор
МБУДО ЦДТ
Бессоновского района



Сверчкова

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества Бессоновского района

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центр дополнительного образования детей Бессоновского района (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центр дополнительного образования детей Бессоновского района (далее – образовательного учреждения), и порядок ее применения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Бюджетным [кодексом](#) Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), [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», [Законом](#) Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, [Рекомендациями](#) об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными [рекомендациями](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № [216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № [217н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № [247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № [248н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, постановления Правительства Пензенской области №959-пП «О внесении изменений в постановление Правительства Пензенской области от 30.10.2008 №736-пп (с последующими изменениями), Постановлением администрации Бессоновского района от 24 октября 2017 г. №1225 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Бессоновского района».

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в образовательном учреждении;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Система оплаты труда работников образовательного учреждения обеспечивает:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным [законодательством](#).

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Директор образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным [законодательством](#) (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в образовательном учреждении регулируется локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы

трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным [справочником](#) работ и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](#) должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

2. Порядок расчета заработной платы работников образовательного учреждения

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностной оклад директора;
- оклады (ставки) педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в образовательном учреждении;
 - уровня управления для директора образовательного учреждения);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается локальными нормативными актами (для директора – учредителем) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательного учреждения определяются образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение результатов труда.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работника образовательного учреждения рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение № 5), специфики работы в образовательном учреждении (приложение № 6).

2.5. Оклад (ставка) педагогическому работнику устанавливается при выполнении [нормы](#) труда за ставку заработной платы в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 (приложение № 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательного учреждения по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{чс}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

Φ_n – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен [размера](#) ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная 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»;

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательном учреждении.

2.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.9. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.11. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

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

Должностной оклад директора образовательного учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников данного образовательного учреждения за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада директора образовательного учреждения определяется трудовым договором с учредителем.

Должностной оклад главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Отнесение образовательного учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации образовательного учреждения, повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для директора образовательного учреждения устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательного учреждения.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности директора, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению

эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательного учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

Конкретный размер выплат директору устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательного учреждения.

Премирование директора образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.13. Заключение трудового договора учредителя с директором образовательного учреждения на основе типовой формы осуществляется при обязательном наличии пункта об обязанности директора образовательного учреждения обеспечивать достижение установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.14. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательном учреждении.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей специалистов и служащих даны в приложении № 3.

2.15. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_{\circ}^{УВП} + B^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$ – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\circ}^{УВП}$ – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП

(устанавливаются директором образовательного учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательном учреждении, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих даны в приложении № 4.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению директора образовательного учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.17. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в [общих положениях](#) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.18. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_o^{раб} + B^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_o^{раб}$ – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$ – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.19. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В образовательном учреждении разрабатывается и утверждается Положение о компенсационных выплатах работникам. Положение включает в себя перечень (конкретные наименования) и размеры о выплатах компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений ([приказ](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Директором образовательного учреждения принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательным учреждением в соответствии с локальными нормативными актами.

2.20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.21. Размер доплат работникам образовательного учреждения за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В образовательном учреждении разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, Положение о порядке установлении доплат за дополнительный объем и виды работ работников. Положение включает в себя перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.22. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.23. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.24. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.25. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Советом образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников и устанавливаются локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Образовательное учреждение разрабатывает и утверждает Положение о системе стимулирования труда работников. Положение включает в себя перечень выплат стимулирующего характера, мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей.

При установлении этих выплат следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательного учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения устанавливаются локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательного учреждения.

Образовательное учреждение при разработке и принятии локальных нормативных актов по выплатам стимулирующего характера утверждает Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в баллах.

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Для педагогических работников образовательного учреждения применяются показатели эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02):

- участие в инновационных проектах;
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов, (промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, выставках и др.;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии заседания Совета МБУ ДО ЦДТ Бессоновского района и комиссии заседания собрания трудового коллектива в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО ЦДТ Бессоновского района.

Директору образовательного учреждения размер стимулирующих выплат устанавливается приказом учредителя с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности директора образовательного учреждения в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии директору образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основании приказа учредителя на полугодие.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения.

Другие вопросы оплаты труда

2.26. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев),

-к отпуску;
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЦДТ могут быть установлены единовременные премии:

а) премии к профессиональным праздникам и нерабочим праздничным дням, установленным действующим законодательством Российской Федерации;

б) премии за выполнение особо важных срочных работ не входящих в должностные обязанности работника;

в) по итогам экономии средств оплаты труда.

Выплата единовременной премии осуществляется за качественное и оперативное

выполнение особо важных и сложных заданий администрации ЦДТ, проведение мероприятий регионального и федерального уровня.

Размер единовременной премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

3.1. В образовательном учреждении (не перешедшем на нормативное подушевое финансирование) планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих типовых штатных расписаний по типам и видам образовательных организаций.

3.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год за счет средств муниципального бюджета, поступающих в установленном порядке образовательному учреждению, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств муниципального бюджета в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда,

формируемых за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.3. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается приказом директора образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (директора, бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Образовательное учреждение принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательного учреждения – не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих в бюджет от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным учреждением государственных услуг.

3.4. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{om} = \Phi_{\delta}^{om} + \Phi_{стим}^{om}, \text{ где}$$

Φ_{om} – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

Φ_{δ}^{om} – базовая часть Φ_{om} ;

$\Phi_{стим}^{om}$ – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть Φ_{om}).

3.5. Директор образовательного учреждения обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУ ДО ЦДТ
Бессоновского района

Оклады
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных учреждений образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень		
	педагог дополнительного образования	7291
	педагог-организатор	7291
3 квалификационный уровень		
	методист	7469

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...») рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 0,036».

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУ ДО ЦДТ
Бессоновского района

Оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и
обслуживающего персонала образовательных организаций по
профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с
приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих»(с последующими
изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	завхоз	4066

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУ ДО ЦДТ
Бессоновского района

Оклады
прочих работников образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»(с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Вахтер	3817
	Сторож	3817
	Уборщик служебных помещений	3817
	Электромеханик	3817
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	4066
2 квалификационный уровень		

**Перечень
повышающих коэффициентов к окладам работников муниципальных
учреждений образования по профессиональным квалификационным
группам**

**Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по
профессиональной группе должностей педагогических работников,
применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам
учреждений образования**

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

**Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим
работникам по профессиональной группе должностей педагогических
работников учреждений образования с учетом присвоенной
им квалификационной категории**

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25
Вторая квалификационная категория	0,15

**Повышающий коэффициент,
устанавливаемый молодым специалистам учреждений образования
по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников, применяемый для осуществления
ежемесячных выплат педагогическим работникам
учреждений образования**

Категория работников	коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУ ДО ЦДТ
Бессоновского района

**Коэффициенты
специфики работы (применяемые по профессиональным
квалификационным группам при установлении окладов и ставок
работников образовательных организаций
с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах,
группах)
в зависимости от их типов или видов)**

Показатели специфики работы	коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	0,25

В случаях, когда работники образовательных организаций имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУ ДО ЦДТ
Бессоновского района

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат за работу в особых условиях работникам образовательных
организаций Пензенской области

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
- с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	-
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБУ ДО ЦДТ
Бессоновского района

ПЕРЕЧЕНЬ

элементов работы в условиях выполнения образовательных
обязанностей работников области

Условия	Коэффициент за работу в условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных условиях труда	до 0,15
2. За работу в условиях повышенной опасности	до 0,15
3. За работу в условиях повышенной ответственности	до 0,15
4. За работу в условиях повышенной ответственности	до 0,15
5. За работу в условиях повышенной ответственности	до 0,15
6. За работу в условиях повышенной ответственности	до 0,15
7. За работу в условиях повышенной ответственности	до 0,15
8. За работу в условиях повышенной ответственности	до 0,15
9. За работу в условиях повышенной ответственности	до 0,15
10. За работу в условиях повышенной ответственности	до 0,15

Прошито и пронумеровано
и скреплено печатью 22
листа.
Директор МБУ ДО ЦДТ
Бессоновского района С.С.
Сверикова
М.П.

