Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования "Дом детского творчества"
городского округа ЗАТО город Фокино
(МБОУ ДО ДДТ)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДДТ
_____/Е.В. Киселева/
«28» 03 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» городского округа ЗАТО город Фокино

принято на производственном совещании
педагогов дополнительного образования
протокол № 1 «28» 03 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» городского округа ЗАТО город Фокино (далее - Положение) разработано на основании Закона Приморского края от 25.04.2013 №188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», в соответствии с постановлением администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 01.02.2019 №126-па «О внесении изменений в постановление администрации от 25.12.2014 №2877-па».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

1.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» городского округа ЗАТО город Фокино (далее - МБОУ ДО ДДТ, учреждение).

1.2.2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МБОУ ДО ДДТ (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.6. Заработная плата работника МБОУ ДО ДДТ предельными размерами не

ограничивается.

1.7. Заработная плата выдается ежемесячно в установленные сроки (10 и 25 числа каждого месяца) путем перечисления на пластиковую карту.

1.8. Системы оплаты труда в МБОУ ДО ДДТ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.9. Размеры окладов работников МБОУ ДО ДДТ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.10. При увеличении (индексации) окладов работников МБОУ ДО ДДТ их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ ДО ДДТ

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников установлены с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

3) Государственных гарантий по оплате труда.

4) Перечня видов выплат компенсационного характера.

5) перечня видов выплат стимулирующего характера.

6) Профессиональных стандартов.

7) Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

8) Мнение Приморской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования.

9) Настоящего Положения.

2.2. Размеры окладов работников МБОУ ДО ДДТ устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются:

1) по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3) общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладам работников МБОУ ДО ДДТ:

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

1) Повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

2) Повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

2.3.2. К окладам педагогических работников МБОУ ДОД ДДТ, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по группе должностей педагогических работников
Первая квалификационная категория	0,10
Высшая квалификационная категория	0,15

При установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию, квалификационная категория учитывается при работе педагогических работников в должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

В случае непредставления специалистом, имеющим квалификационную категорию, квалификационной документации в аттестационную комиссию в установленные нормативными документами сроки по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, командировка, другие объективные причины), руководитель МБОУ ДДТ вправе принять решение о сохранении специалисту повышающего коэффициента за квалификационную категорию на срок не

более трех месяцев с даты окончания срока действия квалификационной категории.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

1) от 3-х лет - 0,03 и дополнительно по 0,01 за каждый следующий год работы, но не более 0,10 за весь период работы.

В стаж работы педагогических работников, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

2.3.4. К окладам прочих работников (кроме педагогических работников), установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

Стаж работы	Повышающие коэффициенты за выслугу лет
от 1-го до 5-ти лет	0,1
от 5-ти до 10-ти лет	0,15
от 10-ти до 15-ти лет	0,2
свыше 15-ти лет	0,3

В стаж работы прочих работников (кроме педагогических работников), дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, время государственной, военной службы.

2.3.5. При применении к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$Р_{ор} = О_{пкг} + О_{пкг} \times \sum ПК$,

где:

$Р_{ор}$ – размер оклада работника;

$О_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - суммы повышающих коэффициентов.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в

следующие сроки:

2.4.2. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.3. При увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат:

2.5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях городского округа ЗАТО город Фокино, утвержденными администрацией городского округа ЗАТО город Фокино.

2.5.2. Работникам МБОУ ДО ДДТ городского округа ЗАТО город Фокино устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) Выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда.

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплата работникам МБОУ ДО ДДТ, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Конкретные размеры доплат работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Рабочие места дифференцируются по уровню вредности (классам условий труда, вредным и опасным производственным факторам) на основании проведенной аттестации рабочих мест, с учетом классификации условий труда, приведенной в статье 14 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Доплата за вредные и опасные условия труда производится в процентах к окладу, присвоенному работнику согласно штатному расписанию, за время фактической занятости на данном рабочем месте.

Конкретный размер доплаты за вредные условия труда устанавливается по данным аттестации рабочих мест и выплачивается в следующих размерах.

За 3 класс вредности предусмотрена доплата в размере 4 процентов оклада.

За 3.1. (вредные условия труда 1 степени) класс вредности предусмотрена доплата 5 процентов оклада.

За 3.2. (вредные условия труда 2 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 6 процентов оклада.

За 3.3. (вредные условия труда 3 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 7 процентов оклада.

За 3.4. (вредные условия труда 4 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 8 процентов оклада.

За 4 класс вредности предусмотрена доплата в размере 9 процентов оклада.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусмотрено установление этой выплаты.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и отруда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным, указанная выплата не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам МБОУ ДО ДДТ выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

1) Районный коэффициент к заработной плате – 30%.

2) Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

3) Процентная надбавка к заработной плате в размере 10-ти процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30-ти процентов заработка.

2.5.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в

выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

2.5.7. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22-х часов до 06-ти часов) составляет 35% оклада рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.5.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ ДО ДДТ, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях городского округа ЗАТО город Фокино, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО город Фокино.

2.6.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как в абсолютных значениях, так и в процентах к окладу по ПКГ (окладу с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставке заработной платы.

2.6.3. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) Выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования).

2) Выплаты за качество выполняемых работ.

3) Премии по итогам работы.

2.6.4. Выплаты за высокие результаты работы:

1) Работникам учреждения устанавливается надбавка за высокие результаты работы.

2) При установлении надбавки за высокие результаты работы могут учитываться:

а) применение в работе инновационных методов обучения;

б) участие в реализации отраслевых программ, проектов;

в) выполнение особо важных или срочных работ;

г) сложность выполняемых работ;

д) большой объем работ за относительно меньший интервал времени;

е) степень самостоятельности и ответственности.

3) В связи с присвоением ученой степени, почетного звания работникам рекомендуется устанавливать доплату:

а) за наличие ученой степени кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения - 5%;

б) за наличие почетного звания «Заслуженный учитель», Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образвоания», «Отличник народного образования», «Почетный работник образования»; отраслевые почетные нагрудные знаки - 5% оклада.

Доплата за почетное звание производится только по основной должнсоти. При наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится по одному из них. .

2.6.5. Выплаты за качество выполняемых работ:

1) Работникам МБОУ ДО ДДТ устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

2) При установлении надбавки за качество выполняемых работ могут учитываться:

а) отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;

б) обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;

в) оперативное и качественное выполнение заданий руководителя учреждения.

2.6.6. Премии по итогам работы.

Работникам МБОУ ДО ДДТ за общие результаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также в связи с юбилейными датами и профессиональным праздником:

1) При премировании по итогам работы за определенный период могут учитываться:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

2.6.7. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, подчиненным руководителю непосредственно.

3. Порядок формирования фонда оплаты труда.

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отраслевому органу, законом о краевом бюджете и бюджете городского округа ЗАТО город Фокино на

соответствующий календарный год.

3.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из штатной численности работников учреждения, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим положением выплат в пределах доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

3.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения должна составлять не менее 30%.

4. оказание материальной помощи работникам учреждения.

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.