

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.05.2014

№ 158

г. Алейск

Об утверждении положения об
оплате труда муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества»
города Алейска Алтайского края

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» города Алейска Алтайского края, руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» города Алейска Алтайского края (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление администрации города Алейска Алтайского края от 27.12.2012 № 2042 «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского творчества города Алейска»».

3. Настоящее постановления вступает в силу с момента его подписания.

4. Комитету по образованию и делам молодежи администрации города Алейска (Провоторовой Е.В.):

4.1. довести до сведения руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» города Алейска Алтайского края;

4.2. разместить настоящее постановление на официальном Интернет-сайте Комитета по образованию и делам молодежи администрации города Алейска.

5. Руководителю муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» города Алейска

Алтайского края разработать систему качественных показателей за результаты труда работников, критерии их оценки, условия и размер выплат стимулирующего характера, установив их в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждения, принимаемых по согласованию с Комитетом по образованию и делам молодежи администрации города Алейска.

6. Отделу по печати и информации администрации города (Пригаевой О.К.) опубликовать настоящее постановление в «Сборнике муниципальных правовых актов города Алейска Алтайского края», на сайте администрации города Алейска.

7. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Ковалёву Н.Б.

Глава города



И.В. Маскаев

Провоторова Евгения Викторовна
(38553)66-200

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» города Алейска Алтайского края (далее – Учреждение), разработано на основании

Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Трудового кодекса Российской Федерации,

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Приказ Управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 №45/Пр/35 (ред.10.10.2022 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений *(организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета»

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работникам Учреждения. Регулирует порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, финансируемых за счет средств бюджета города Алейска Алтайского края, с учетом уровня образования, квалификации и стажа, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности Учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда на основе применения окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера и критериев их установления, условия выплаты материальной помощи, условия оплаты труда заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-

вспомогательного персонала, обслуживающего персонала и иных работников учреждения, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

1.4. Положение об оплате труда работников Учреждения рассматривается общим собранием трудового коллектива, согласовывается руководителем Учреждения и утверждается Учредителем, функции и полномочия которого возлагаются на Комитет по образованию и делам молодежи администрации города Алейска (далее – Учредитель).

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждений в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, повышении качества образовательного процесса и достижении высоких результатов, развитие творческой активности и инициативности.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, может направляться на стимулирование работников за качественный результат работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данного Учреждения и согласовывается с Учредителем.

Наименования должностей (профессий) должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами.

2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), поступающей в установленном порядке этому учреждению из бюджета города Алейска, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда работников и фонда отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_p + \text{ФОТ}_{\text{Рст}},$$

где:

ФОТ_p – фонд оплаты труда работников;

ФОТ_{Рст} – фонд стимулирования руководителя.

2.3. Фонд стимулирования руководителей формируется Учредителем – Комитетом по образованию и делам молодежи администрации города и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{Рст}} = \text{ФОТ}_y \times \text{ц},$$

где:

ц – централизуемая доля ФОТ, размер которой утверждается приказом Учредителя и составляет не более 1% ФОТ.

ФОТ_{Рст} устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию и делам молодежи администрации города Алейска, финансируемых из краевого бюджета, бюджета города Алейска, утвержденным Постановлением администрации города Алейска Алтайского края 27.01.2020 №37, иными нормативно-правовыми актами Учредителя.

2.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

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

где:

ФОТ_б – базовая часть заработной платы;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть заработной платы работников Учреждения составляет гарантированный размер оплаты труда, состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по штатным единицам, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплат компенсационного характера и не может быть меньше минимального размера оплаты труда, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения (кроме руководителя) формируется в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда в соответствующем финансовом году, за вычетом базовой части оплаты труда и фонда стимулирования руководителя организации.

2.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем Учреждения и устанавливаются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда на основании Положения о премировании работников Учреждения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.7. Для увеличения стимулирующей части ФОТ работников руководитель Учреждения вправе использовать до 50% ежегодного объема средств доходов от приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи).

3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

3.1. Оплата труда работников Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

3.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ Учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала (заместителя директора), учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель, заведующий хозяйством) и педагогических работников (методист, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования) обеспечивает выплату гарантированной заработной платы, исходя из объема выполняемой работы, учебной (преподавательской) или воспитательно-образовательной работы, с учетом квалификации, уровня образования, направления и специфики Учреждения.

3.4. Стимулирующая часть заработной платы для административно-управленческих работников, учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников устанавливается руководителем Учреждения исходя из оценки качества работы данных категорий работников в пределах, утвержденного ФОТ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. В случае, если месячная заработная плата работников Учреждения (с учетом выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального

размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (с учетом выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

3.7. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, должен соблюдаться с учетом правовых позиций, изложенных Конституционным Судом. В частности, сверх минимального размера оплаты труда должны начисляться:

- северные надбавки и районные коэффициенты (Постановление КС РФ от 07.12.2017 N 38-П);
- доплаты за переработки (за работу в выходные и праздники, в ночное время, сверхурочно) (Постановление КС РФ от 11.04.2019 N 17-П);
- доплаты за совмещение должностей (Постановление КС РФ от 16.12.2019 N 40-П).

3.8. Оплата труда руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию и делам молодежи администрации города Алейска, финансируемых из краевого бюджета, бюджета города Алейска, утвержденным Постановлением администрации города Алейска Алтайского края 27.01.2020 №37, нормативно-правовых актов Комитета.

3.9. Продолжительность рабочего времени (норма часов) педагогической работы для педагогов дополнительного образования за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (норма часов) педагогической работы иных педагогических работников (педагогов-организаторов, педагогов-психологов, методистов) за ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Продолжительность рабочего времени (норма часов) руководителя учреждения, заместителя руководителя и иных работников, не относящихся к педагогическим и иным педагогическим работникам, за ставку заработной платы составляет 40 часов в неделю.

3.10. Оплата труда работников, 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.

3.11. Заработная плата работников Учреждения предельными

размерами не ограничивается.

3.12. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.13. Работники учреждения в пределах фонда оплаты труда имеют право на получение материальной помощи, порядок выплаты которой установлен в разделе 9 настоящего Положения.

3.14. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется при принятии Учредителем решений об индексации (увеличении) оплаты труда.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

3.15. Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников Учреждения

4.1. Фонд заработной платы педагогических работников Учреждения (далее – преподавателей) состоит из базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда:

базовая часть фонда оплаты труда не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников обеспечивает оплату труда в виде стимулирующих выплат за качественный результат работ, интенсивность и высокие результаты работы с учетом системы показателей, установленных локальными актами Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Заработная плата преподавателей состоит из оклада (базового оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (базовому окладу), ставке заработной платы, компенсационных выплат, надбавок стимулирующего характера (надбавка за стаж работы, надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды по основному профилю профессиональной деятельности).

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (Приложение №1) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемых работ, и включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.4. Объем учебной нагрузки преподавателей формируется исходя из количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и образовательными программами, а также исходя из обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями деятельности учреждения.

4.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Норма часов педагогической работы иных педагогических работников (педагогов-организаторов, педагогов-психологов, методистов) за ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы иных педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе:

- практическая подготовка обучающихся,
- индивидуальная работа с обучающимися,
- научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом,
- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга,
- работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.7 Объем учебной нагрузки педагогических работников, утвержденный при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения контингента обучающихся, количества часов по учебным планам, ухудшения качества работы (с отражением факта в заключении аттестационной комиссии).

4.8. Часы педагогической работы, данные сверх установленной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой нагрузки. Оплата производится в конце учебного года.

4.9. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, проведенных в порядке замещения, временно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, осуществляется дополнительно по часовым тарифным ставкам. В случае если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы педагогических работников на основании уточненного годового объема учебной работы.

4.10. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.11. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

4.12. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

4.13. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Порядок расчета оплаты труда педагогических работников Учреждения

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = БО_{осн} + СВ,$$

где:

ЗП - заработная плата работника;

$БО_{осн}$ – размер базовой части оплаты труда педагогического работника;

СВ – выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размер базовой части оплаты труда педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$БО_{осн} = О_{пкг} * (Н_{ф}/Н_{н}) * К_{общ} + КВ;$$

где:

$БО_{осн}$ – размер базовой части оплаты труда педагогического работника;

$О_{пкг}$ – размер оклада (должностного оклада) в соответствии с профессиональной квалификационной группой должностей (Приложение №1);

$Н_{ф}$ – объем фактической нагрузки педагогической работы за ставку заработной платы в неделю согласно тарификации;

$Н_{н}$ – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю;

$К_{общ}$ – произведение повышающих коэффициентов к окладу;

КВ – выплаты компенсационного характера.

5.2. К окладу педагогических работников могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по группе должностей;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за наличие стажа (выслугу лет).

Для педагогических работников Учреждения применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных выплат, надбавок стимулирующего характера (надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды по основному профилю профессиональной деятельности).

5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) указаны в Приложении №2 к настоящему Положению.

5.4. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи преподавателям устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с пунктами 7-9 настоящего Положения.

6. Порядок расчета оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала и иных работников учреждения, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

6.1. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала состоит из оклада, умноженного на повышающий коэффициент за наличие у работника

стажа (выслуги лет), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Оплата труда обслуживающего персонала и иных работников, занимающих общеотраслевые должности рабочих, состоит из оклада, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников, занимающих общеотраслевые должности рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основании отнесения занимаемых должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ не ниже минимальных рекомендуемых окладов, установленных приказом Управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 N 45/Пр/35 в отношении работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.4. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 7-9 настоящего Положения.

7. Доплаты и надбавки компенсационного характера

7.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

персонифицированная доплата.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Учредителем.

7.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера указанных выплат руководителем организуется проведение специальной оценки условий труда.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников, но не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного характера, повышающие коэффициенты, стимулирующие выплаты.

7.6. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Работникам учреждения производится оплата труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.).

Конкретный размер оплаты труда за работу в ночное время определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников в размере не ниже 35% часовой

тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (не менее чем в двойном размере).

7.9. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

По желанию работника работа в выходной и нерабочий праздничный день вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходной или нерабочий праздничный день.

7.10. Сверхурочная работа оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторного (за первые два часа) либо двойного (за последующие часы) оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарный оклад (должностной оклад).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.11. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания.

7.12. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда учреждения, но не более 50% от базовой части оплаты труда по замещаемой должности пропорционально отработанному времени по замещаемой должности.

7.13. Доплата за увеличение объема работы, расширения зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждения, но не более одного должностного оклада отсутствующего работника.

7.14. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и

выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

8. Доплаты и надбавки стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы.

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах с учетом разработанных систем стимулирования в Учреждении.

Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

8.2. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе заместителю руководителя, педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды по основному профилю профессиональной деятельности;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии;

иные выплаты.

8.3. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе обслуживающего персонала и иных работников, занимающих общеотраслевые должности рабочих, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

за качество и результативность выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работ;

единовременные (разовые) премии;

иные выплаты.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

8.4. В целях поощрения работников по итогам работы устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться с учетом следующих критериев:

выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых муниципальным заданием;

внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением национальных проектов, краевых целевых, муниципальных и ведомственных целевых программ;

организация методической работы в Учреждении - работникам учреждения, выполняющим функции методического центра.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.6. Надбавка за наличие у работника ученой степени или почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, а также наград высшего федерального органа исполнительной власти в сфере образования может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов;

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный» (при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения), а так же за звание «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» – 8 процентов;

за наличие отраслевых наград в сфере образования, наличие нагрудных знаков «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значка «Отличник народного просвещения» – 4 процента;

за наличие звания «Ветеран труда» – 3 процента.

Надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих для работника наибольшее значение.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания устанавливается только по месту основной работы.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

8.7. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами Учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

При разработке критериев для премирования по итогам работы могут учитываться:

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации мероприятий.

8.8. Премииальные выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами Учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и не могут превышать 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При разработке критериев для премирования за качество выполняемых работ могут учитываться:

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

8.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается одновременно по итогам исполнения таких работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выполнение указанных работ или критерии данного премирования отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и не может превышать 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.10. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными, муниципальными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и вручением знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края, муниципального образования город Алейск;

в связи с юбилеем (60 лет и далее каждые 5 лет);

в связи выделением целевых средств на поощрение работников из бюджетов всех уровней.

Единовременная (разовая) премия выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, размер премии устанавливается приказом Учредителя.

8.11. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

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

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

8.12. Основанием лишения выплат и надбавок стимулирующего характера являются:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- не добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- наличие дисциплинарных взысканий за период, в котором начисляется премия.

9. Выплата материальной помощи

9.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь по следующим обстоятельствам:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

Материальная помощь может быть выплачена в размере, не превышающем одного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учета районного коэффициента и процентной

надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

9.2. Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем Учреждения на основании письменного заявления работника и с учетом мнения учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

9.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размер, а также порядок и условия ее оказания руководителю Учреждения устанавливаются локальным актом Учредителя на основании трудового договора, заявления руководителя Учреждения.

10. Условия оплаты труда заместителя руководителя Учреждения

10.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы заместителя руководителя устанавливается на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руководителя Учреждения.

К окладу заместителя руководителя могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за соответствие занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по группе должностей;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за наличие стажа (выслугу лет).

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных выплат, надбавок стимулирующего характера (надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды по основному профилю профессиональной деятельности).

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя руководителя, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя Учреждения, предусмотренного трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя Учреждений и заработной платы заместителя руководителя возлагается на руководителя Учреждения.

10.2. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения и отражаются в заключаемых трудовых договорах.

10.3. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

10.4. Размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливается в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества»
города Алейска Алтайского края

Профессиональные квалификационные группы должностей

№ п/п	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	второй	9128
	Методист, педагог-психолог	третий	9500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
2.	Делопроизводитель, секретарь	первый	3267
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
3.	Заведующий хозяйством, заведующий складом	второй	3585
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии первого уровня»			
4.	Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	первый	3141

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества»
города Алейска Алтайского края

Таблица 1

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы за наличие квалификационной категории
(соответствие занимаемой должности) для заместителя руководителя и
педагогических работников Учреждения:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Без категории/не аттестованы	1,00
Соответствие занимаемой должности	1,12
Первая категория	1,20
Высшая категория	1,30

Таблица 2

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы заместителя руководителя и
педагогических работников Учреждения по группам должностей:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заместитель руководителя (директора, заведующего)	1,20
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	1,10
Педагог-психолог	1,08
Методист	1,05

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Таблица 3

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие стажа (выслуги лет) административно-управленческого персонала и педагогических работников Учреждения:

Стаж работы	Размер повышающего коэффициента
от 1 года до 5 лет	1,05
от 5 лет до 10 лет	1,10
от 10 лет до 15 лет	1,15
от 15 лет и выше	1,20

В стаж для установления размера повышающего коэффициента включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях, органах государственной власти, органах местного самоуправления.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

на согласование положения об оплате труда МБУДО «Центр детского творчества» города Алейска Алтайского края

Заместитель главы администрации
города

«__» _____ 20__ г.

Н.Б. Ковалёва

Заместитель главы администрации
города

«28» 09 _____ 2022 г.

15.02 2024

① Нет сомнения по поводу
может быть подумано
② Нет норматива, который
существовал ранее
отмат. д. д. д.

③ В прошлый раз не было
или админ. функции. При-
лагать все нормы в этом
положении тогда тем самым
решить распределение средств
на зарплату.

О.Н. Степанова

Председатель комитета по экономике
и труду администрации города

«__» _____ 20__ г.

Н.А. Мастель

Временно исполняющий обязанности
председателя комитета по финансам,
налоговой и кредитной политике

«__» _____ 20__ г.

О.В. Конева

Начальник юридического
отдела администрации города

«13» 09 _____ 2023 г.

О.В. Вразжевских